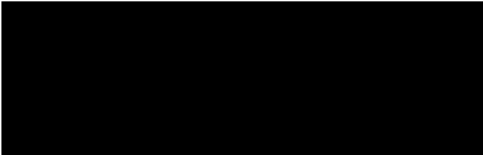




>Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag



Personeel en Organisatie
Rijnstraat 50
Den Haag
Postbus 16375
2500 BJ Den Haag
www.rijksoverheid.nl

Contactpersoon



Onze referentie
910717

Bijlagen
4

Een belanghebbende kan tegen dit besluit binnen zes weken na de dag waarop het besluit hem is toegezonden schriftelijk bezwaar maken. De belanghebbende dient daartoe een bezwaarschrift in bij de minister/staatssecretaris van OCW, onder vermelding van "Bezwaar", ter attentie van DUO, Postbus 606, 2700 ML in Zoetermeer. Meer informatie over het maken van bezwaar vindt u op www.bezwaarschriftenocw.nl

Datum **13 APR. 2016**
Betreft Beslissing op uw Wob-verzoek

Geachte heer 

1. Aanleiding

Bij brief van 7 juli 2015, ontvangen op 8 juli, heeft u bij het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (hierna: BZK) met een beroep op de Wet openbaarheid van bestuur (hierna: Wob) informatie verzocht over kort gezegd, jaarverslagen en rapporten over integriteit.

2. Contact over het Wob-verzoek

Over uw verzoek hebben medewerkers van het ministerie van BZK en van het ministerie van Financiën op 27 augustus 2015 met u overlegd. Daarbij zijn afspraken gemaakt over de reikwijdte van het verzoek. Deze zijn op 25 november 2015 door u bevestigd.

Uw verzoek heeft deels betrekking op informatie die berust bij de andere ministeries dan het ministerie van BZK. In de brief van 9 december 2015 heeft de minister van BZK u meegedeeld dat uw verzoek bij brieven van 9 december 2015 ter gedeeltelijke behandeling, te weten voor zover betrekking hebbend op het desbetreffende ministerie, is doorgezonden aan dat ministerie. De brieven van 9 december 2015 zijn op 11 december 2015 verzonden.

In de eerste plaats attendeer ik u erop dat de Wob niet van toepassing is op informatie die reeds openbaar is. Verder heeft de Wob uitsluitend betrekking op bij het bestuursorgaan berustende informatie die is neergelegd in documenten over een bestuurlijke aangelegenheid. Bestaan desbetreffende documenten niet, dan kunnen deze ook niet openbaar worden gemaakt. Ook kent de Wob geen verplichting om gegevens te verzamelen of te vervaardigen.

3. Reikwijdte van het Wob-verzoek

Uw verzoek, zoals door u toegelicht en deels beperkt in het hiervoor genoemde gesprek op 27 augustus 2015, heeft betrekking op:

1. Jaarverslagen over het gevoerde integriteitsbeleid en de naleving van de gedragscode over de periode 2009-2014.

2.

Jaarverslagen/rapporten met alle vragen en meldingen die binnenkomen bij de Vertrouwenspersonen Integriteit, eveneens over de periode 2009-2014.

3.

Rapporten met betrekking tot integriteit en meldingen in de breedste zin. U heeft aangegeven daaronder externe rapporten/onderzoeken te verstaan die op verzoek van departementen zijn opgesteld, bijvoorbeeld door wetenschappers. Dit betreft aldus op verzoek van het ministerie opgestelde externe rapporten die betrekking hebben op algemene situaties van (meldingen over) integriteitsschendingen zonder herleidbaarheid naar individuele gevallen dan wel naar individuele personen.

In reactie op de mededeling dat het Interdepartementaal Platform Integriteitsmanagement (IPIM) nog maar net is opgericht heeft u uw verzoek ingetrokken voor zover betrekking hebbend op notulen van vergaderingen van dit platform.

4. Wettelijk kader

Uw verzoek valt onder de reikwijdte van de Wob. Voor de relevante Wob-artikelen verwijs ik u naar de bijlage 1.

5. Inventarisatie documenten

Gebleken is dat u onder jaarverslagen tevens verstaat overzichten van de interne onderzoeken. Hierover is met u afgesproken dat de ministeries de overzichten van de interne onderzoeken ontsluiten conform de Uniforme registratie Integriteitsschendingen over de jaren 2009 tot en met 2013. De overzichten van OCW met betrekking tot de jaren 2011 t/m 2013 zijn eerder naar aanleiding van Wob-verzoeken openbaar gemaakt.

Wat de overzichten over het jaar 2014 betreft bent u er in het eerder genoemde gesprek op 27 augustus 2015 op geattendeerd dat deze overzichten op het moment van ontvangst van uw Wob-verzoek, welk moment bepalend is voor de reikwijdte van uw verzoek, nog niet bestonden. Om zo maximaal als mogelijk aan uw verzoek te voldoen, is met u afgesproken dat de ministeries gevraagd zou worden deze overzichten over 2014 voor u te maken.

Bij het opstellen van de overzichten over 2014 is dezelfde werkwijze gevolgd als bij de eerder gemaakte en gepubliceerde overzichten, te weten dat de gegevens/cijfers over vermoedelijke integriteitsaantastingen zoals opgenomen in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk, in dit geval de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2014, als vertrekpunt zijn genomen bij de behandeling. Daarbij wordt, eveneens conform de eerdere werkwijze achtergrondinformatie verstrekt in de vorm van een overzicht met informatie over Aard integriteitsaantasting/verdenking, Soort onderzoek, Handhaving, et cetera.

6. Besluit

Door middel van dit besluit verstrek ik u voor zover ik de door u gevraagde gegevens zich binnen het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (hierna: OCW) bevinden en voor zover de uitzonderingsgronden in de Wob daaraan niet in de weg staan.

Punt 1 van het Wob-verzoek

2009 en 2010

Ik heb besloten de overzichten van de (vermoedens van) integriteitsschendingen van het ministerie van OCW in 2009 en 2010 openbaar te maken. Deze overzichten treft u aan als bijlage 2 en 3.

2011 t/m 2013

De overzichten van de (vermoedens van) integriteitsschendingen voor het ministerie van OCW over de periode 2011 t/m 2013 zijn reeds eerder openbaar gemaakt via www.rijksoverheid.nl. De Wob is niet van toepassing op reeds openbare documenten. Kortheidshalve verwijs ik naar de desbetreffende links:

2011 en 2012: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/wob-verzoeken/2014/02/04/besluit-wob-verzoek-meldingen-van-vermoedelijke-integriteitsaantastingen-ocw>

2013: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/wob-verzoeken/2014/12/18/besluit-wob-verzoek-meldingen-van-mogelijke-integriteitsaantastingen-ministerie-van-ocw>

2014

Ik heb besloten het overzicht van de (vermoedens van) integriteitsschendingen van het ministerie van OCW in 2014 openbaar te maken. Dit overzicht treft u aan als bijlage 4.

Punt 2 van het Wob-verzoek

Ik heb besloten de jaarverslagen van de vertrouwenspersonen 2009 t/m 2014 van het ministerie van OCW openbaar te maken voor zover de uitzonderingsgronden in de Wob daaraan niet in de weg staan. Bijgaand treft u deze jaarverslagen aan (bijlage 5). Dit betreft gecombineerde jaarverslagen van de vertrouwenspersonen Ongewenste omgangsvormen en de vertrouwenspersonen integriteit voor het gehele departement. OCW beschikt niet over aparte jaarverslagen van de vertrouwenspersoon integriteit die alleen zien op het kerndepartement van OCW.

In de jaarverslagen van 2009 en 2010 heb ik bijlage 2 onleesbaar gemaakt daar dit onderdelen betreft waarop uw Wob-verzoek geen betrekking heeft.

Ik heb in de jaarverslagen 2009 t/m 2014 een beperkt aantal passages onleesbaar gemaakt vanwege het feit dat die passages de namen en contactgegevens van de individuele ambtenaren en een foto van een persoon (pagina 6 van het jaarverslag van 2011) betreffen. Deze gegevens maak ik niet openbaar in verband met het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de betrokken individuele personen. Dit belang, dat wordt vermeld in artikel 10, tweede lid, aanhef en onder e, van de Wob acht ik hier zwaarwegender dan het algemene belang van openbaarmaking van deze tot individuele personen herleidbare gegevens.

Ingevolge artikel 11, eerste en tweede lid, van de Wob heb ik de bijlagen 2 bij het jaarverslag van 2011 en van 2012 onleesbaar gemaakt vanwege het feit dat de aard van deze bijlagen intern beraad is en daarin persoonlijke beleidsopvattingen zijn opgenomen.

Punt 3 van het Wob-verzoek

Er zijn geen documenten bij het ministerie van OCW aangetroffen zoals door u gevraagd onder punt 3. In zoverre kan ik uw verzoek dan ook niet inwilligen.

7. Wijze van openbaarmaking

De documenten, genoemd onder punt 6 van dit besluit treft u bij dit besluit in kopie aan.

Dit Wob-besluit en de stukken die met dit besluit voor een ieder openbaar worden, zullen enkele dagen na toezending worden gepubliceerd op de website www.rijksoverheid.nl.

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,

de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
namens deze,
de directeur Wetgeving en Juridische Zaken,

Bijlagen

1. Relevante Wob-artikelen
2. Overzicht van integriteitsinbreuken in 2009 bij OCW
3. Overzicht van integriteitsinbreuken in 2010 bij OCW
4. Overzicht van integriteitsinbreuken in 2014 bij OCW
5. Jaarverslagen van de vertrouwenspersonen integriteit OCW 2009 t/m 2014

Bijlage 1 – Relevante artikelen uit de Wob

Onze referentie
910717

Artikel 1

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. document: een bij een bestuursorgaan berustend schriftelijk stuk of ander materiaal dat gegevens bevat;
- b. bestuurlijke aangelegenheid: een aangelegenheid die betrekking heeft op beleid van een bestuursorgaan, daaronder begrepen de voorbereiding en de uitvoering ervan;
- c. intern beraad: het beraad over een bestuurlijke aangelegenheid binnen een bestuursorgaan, dan wel binnen een kring van bestuursorganen in het kader van de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een bestuurlijke aangelegenheid;
- d. niet-ambtelijke adviescommissie: een van overheidswege ingestelde instantie, met als taak het adviseren van een of meer bestuursorganen en waarvan geen ambtenaren lid zijn, die het bestuursorgaan waaronder zij ressorteren adviseren over de onderwerpen die aan de instantie zijn voorgelegd. Ambtenaren, die secretaris of adviserend lid zijn van een adviesinstantie, worden voor de toepassing van deze bepaling niet als leden daarvan beschouwd;
- e. ambtelijke of gemengd samengestelde adviescommissie: een instantie, met als taak het adviseren van één of meer bestuursorganen, die geheel of gedeeltelijk is samengesteld uit ambtenaren, tot wier functie behoort het adviseren van het bestuursorgaan waaronder zij ressorteren over de onderwerpen die aan de instantie zijn voorgelegd;
- f. persoonlijke beleidsopvatting: een opvatting, voorstel, aanbeveling of conclusie van een of meer personen over een bestuurlijke aangelegenheid en de daartoe door hen aangevoerde argumenten;
- g. milieu-informatie: hetgeen daaronder wordt verstaan in artikel 19.1a van de Wet milieubeheer;
- h. hergebruik: het gebruik van informatie die openbaar is op grond van deze of een andere wet en die is neergelegd in documenten berustend bij een overheidsorgaan, voor andere doeleinden dan het oorspronkelijke doel binnen de publieke taak waarvoor de informatie is geproduceerd;
- i. overheidsorgaan:
 - 1°. een orgaan van een rechtspersoon die krachtens publiekrecht is ingesteld, of
 - 2°. een ander persoon of college, met enig openbaar gezag bekleed.

Artikel 10

1. Het verstrekken van informatie ingevolge deze wet blijft achterwege voor zover dit:
 - a. de eenheid van de Kroon in gevaar zou kunnen brengen;
 - b. de veiligheid van de Staat zou kunnen schaden;
 - c. bedrijfs- en fabricagegegevens betreft, die door natuurlijke personen of rechtspersonen vertrouwelijk aan de overheid zijn meegedeeld;
 - d. persoonsgegevens betreft als bedoeld in paragraaf 2 van hoofdstuk 2 van de Wet bescherming persoonsgegevens, tenzij de verstrekking kennelijk geen inbreuk op de persoonlijke levenssfeer maakt.
2. Het verstrekken van informatie ingevolge deze wet blijft eveneens achterwege voor zover het belang daarvan niet opweegt tegen de volgende belangen:
 - a. de betrekkingen van Nederland met andere staten en met internationale organisaties;
 - b. de economische of financiële belangen van de Staat, de andere publiekrechtelijke lichamen of de in artikel 1a, onder c en d, bedoelde bestuursorganen;
 - c. de opsporing en vervolging van strafbare feiten;
 - d. inspectie, controle en toezicht door bestuursorganen;
 - e. de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer;

- f. het belang, dat de geadresseerde erbij heeft als eerste kennis te kunnen nemen van deze informatie; Deze referentie
910717
- g. het voorkomen van onevenredige bevoordeling of benadeling van bij de aangelegenheid betrokken natuurlijke personen of rechtspersonen dan wel van derden.

3. Het tweede lid, aanhef en onder e, is niet van toepassing voorzover de betrokken persoon heeft ingestemd met openbaarmaking.

4. Het eerste lid, aanhef en onder c en d, het tweede lid, aanhef en onder e, en het zevende lid, aanhef en onder a, zijn niet van toepassing voorzover het milieu-informatie betreft die betrekking heeft op emissies in het milieu. Voorts blijft in afwijking van het eerste lid, aanhef en onder c, het verstrekken van milieu-informatie uitsluitend achterwege voorzover het belang van openbaarmaking niet opweegt tegen het daar genoemde belang.

5. Het tweede lid, aanhef en onder b, is van toepassing op het verstrekken van milieu-informatie voor zover deze handelingen betreft met een vertrouwelijk karakter.

6. Het tweede lid, aanhef en onder g, is niet van toepassing op het verstrekken van milieu-informatie.

7. Het verstrekken van milieu-informatie ingevolge deze wet blijft eveneens achterwege voorzover het belang daarvan niet opweegt tegen de volgende belangen:

- a. de bescherming van het milieu waarop deze informatie betrekking heeft;
- b. de beveiliging van bedrijven en het voorkomen van sabotage.

8. Voorzover het vierde lid, eerste volzin, niet van toepassing is, wordt bij het toepassen van het eerste, tweede en zevende lid op milieu-informatie in aanmerking genomen of deze informatie betrekking heeft op emissies in het milieu.

Artikel 11

1. In geval van een verzoek om informatie uit documenten, opgesteld ten behoeve van intern beraad, wordt geen informatie verstrekt over daarin opgenomen persoonlijke beleidsopvattingen.

2. Over persoonlijke beleidsopvattingen kan met het oog op een goede en democratische bestuursvoering informatie worden verstrekt in niet tot personen herleidbare vorm. Indien degene die deze opvattingen heeft geuit of zich erachter heeft gesteld, daarmee heeft ingestemd, kan de informatie in tot personen herleidbare vorm worden verstrekt.

3. Met betrekking tot adviezen van een ambtelijke of gemengd samengestelde adviescommissie kan het verstrekken van informatie over de daarin opgenomen persoonlijke beleidsopvattingen plaatsvinden, indien het voornemen daartoe door het bestuursorgaan dat het rechtstreeks aangaat aan de leden van de adviescommissie voor de aanvang van hun werkzaamheden kenbaar is gemaakt.

4. In afwijking van het eerste lid wordt bij milieu-informatie het belang van de bescherming van de persoonlijke beleidsopvattingen afgewogen tegen het belang van openbaarmaking. Informatie over persoonlijke beleidsopvattingen kan worden verstrekt in niet tot personen herleidbare vorm. Het tweede lid, tweede volzin, is van overeenkomstige toepassing.

Sociaal Jaarverslag 2009

Enquête t.b.v. de rapportage over 2009

AMBTENAREN

DEEL 3: REGISTRATIEFORMULIER INTEGRITEIT

(op basis van het in januari 2008 ingevoerde registratiesysteem integriteitsinbreuken)

Ministerie: Onderwijs, Cultuur en Wetenschap Ingevuld door: [REDACTED]
 verslagjaar: 2008 tel.nr. [REDACTED]

vermelding jaar
2008 is een
verschrijving. Moet
zijn: 2009

Vraag 1 Constateringen in 2008:

Het totaal aantal geconstateerde gevallen van belangenverstoring	gevallen
Het totaal aantal geconstateerde gevallen van fraude/diefstal	gevallen
Het totaal aantal geconstateerde gevallen van lekken van informatie/schending van de geheimhoudingsplicht	gevallen
Het totaal aantal geconstateerde gevallen van misbruik van bevoegdheden	1 gevallen
Het totaal aantal geconstateerde gevallen van ongewenst gebruik van dienstmiddelen	gevallen
Het totaal aantal geconstateerde gevallen van ongewenste omgangsvormen	1 gevallen
Het totaal aantal geconstateerde gevallen van vermoedens van misland	gevallen
Totaal aantal geconstateerde inbreuken op de integriteit	2 gevallen

Vraag 2 Behandeling:

Intern onderzoek	2 gevallen
Extern onderzoek	gevallen
Aangifte bij het openbaar Ministerie	gevallen

Vraag 3 Afdoening disciplinair

	voorwaardelijk	onvoorwaardelijk
berisping	gevallen	gevallen
buitengewone dienst	gevallen	gevallen
vermindering vakantie	gevallen	gevallen
geldboete	gevallen	gevallen
inhouding salaris	gevallen	gevallen
vermindering salaris	gevallen	gevallen
niet toekennen periodieke salarisverhogingen	gevallen	gevallen
uitluiting van indeling in een hogere salarisschaal	gevallen	gevallen
indeling lagere salarisschaal	gevallen	gevallen
verplaatsing	gevallen	gevallen
schorsing met inhouding van bezoldiging	gevallen	gevallen
ontslag	gevallen	1 gevallen
andere * in 1e instantie niet-disciplinair in goed overleg opgelost incl. begeleidingstraject	1 gevallen	gevallen
Totaal disciplinair	1	1 gevallen
strafrechtelijk		
aantal veroordelingen	gevallen	gevallen

Uw antwoord gaat voor 15 februari rechten aan: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, directie AOS,
 t.v. [REDACTED] 2500 EA Den Haag. Telefoon [REDACTED] [REDACTED] e-mail [REDACTED]

Sociaal Jaarverslag 2010

Enquête t.b.v. de rapportage over 2010

Bijlage 3 bij
Wob-besluit
OCW

DEEL 3: REGISTRATIEFORMULIER INTEGRITEIT

Alleen rapporteren over de situaties die in 2010 zijn afgerond onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag
(Een melding in 2008, afgerond in 2010 wordt dus dit jaar gerapporteerd)

Ministerie: Onderwijs, Cultuur en Wetenschap	Ingevuld door: CO en BVA
Verrekening: 2010	tel.nr.: [redacted]

Vraag 1 Aantal betrokkenen met vermoedens van integriteitsschendingen	gevallen
Aantal betrokkenen waarvan vermoedens van integriteitsschendingen zijn geconstateerd	gevallen

Inclusief 'betrokkene onbekend' en 'betrokkene is niet in dienst van de organisatie'

vraag 1a Type - vermoedelijke - schendingen	meldingen / vermoedens	waarvan geconstateerd
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - financiële schendingen	gevallen	gevallen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misbruik positie en belangenverstengeling	gevallen	gevallen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - lekken en misbruik van informatie	gevallen	gevallen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misbruik van bevoegdheden	1	1
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misbruik van geweldsbevoegdheid	gevallen	gevallen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - ongewenste omgangsvormen	gevallen	gevallen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misdragingen in de privé-sfeer	gevallen	gevallen
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - oneigenlijk gebruik van dienstmiddelen / overschrijding interne regels	3	3
Het totaal aantal betrokkenen met - vermoedens van - misstand volgens de klokkenluidersregeling	gevallen	gevallen
Totaal aantal type schendingen	4	4

(per betrokkene zijn meerdere type schendingen mogelijk)

Vraag 2a (Bestuurlijke / ambtelijke) behandeling	gevallen
Volledig feitonderzoek	1
Alleen vooronderzoek	3
Geen onderzoek	gevallen
Onbekend	gevallen
(per betrokkene in onderzoek opgeven / alle onderzoeken opgeven, ook waar uitkomst van onderzoek niet tot constatering heeft geleid)	4

Vraag 2b Onderzoeksinstantie (onder verantwoordelijkheid bevoegd gezag)	gevallen
Intern onderzoek	4
Extern onderzoek	gevallen
Intern onderzoek gevolgd door extern onderzoek	gevallen
(per betrokkene in onderzoek opgeven / alle onderzoeken opgeven, ook waar uitkomst van onderzoek niet tot constatering heeft geleid)	

Vraag 2c Aangifte bij het Openbaar Ministerie	gevallen
Aangifte bij het openbaar Ministerie	1

Vraag 3 Afdoening	voorwaardelijk	onvoorwaardelijk
a) disciplinair (per betrokkene alleen de zwaarste afdoening vermelden)		
schriftelijke berisping	gevallen	gevallen
bullengewone dienst	gevallen	gevallen
vermindering vakantie	gevallen	gevallen
financiële afdoening	gevallen	gevallen
verpleetang	gevallen	gevallen
schorsing met inhouding van bezoldiging	gevallen	gevallen
strafontslag	gevallen	gevallen
Totaal disciplinair	gevallen	0
andere afdoening / ambtelijke afdoening (waarschuwingsbrief, coaching etc)	gevallen	gevallen
geen afdoening	gevallen	gevallen
Totaal afdoening	gevallen	0

b) strafrechtelijk (die intern zijn afgerond)	gevallen
veroordeling	gevallen
transactie / boete	gevallen
seponering door OM	gevallen
overig	gevallen
niet bekend	gevallen

Uw antwoorden graag vóór 15 februari sturen naar: [redacted]
Dank voor uw medewerking.
Telefoon: [redacted]

TOELICHTING
 De vragen zijn gebaseerd op het Landelijk modelformulier registratie Integriteitsschendingen

1)
 Uitgangspunt is de melding over een vermoedelijke schending. Hierbij geldt dat 1 melding = 1 betrokkene (dus bij 3 betrokkenen in 1 casus telt dit als 3 'meldingen'). Op de melding/betrokkene wordt actie ondernomen waaruit kan blijken dat een vermoeden van een schending wordt vastgesteld (geconstateerde schending).

De bedoeling is dat bij meldingen/vermoedens van integriteitsschendingen alle meldingen worden opgegeven. Een deel daarvan zal worden geconstateerd en dat wordt bij waarvan geconstateerd opgegeven.

Diverse ministeries hebben in het verleden aangegeven dat de geconstateerde schendingen uiteindelijk het meest van belang zijn. Tegelijkertijd weten we dat bepaalde type schendingen vanwege hun kenmerken veel vaker niet kunnen worden vastgesteld (bv. ongewenste omgangsvormen, of lekken van informatie) terwijl meldingen hierover wel een signaal kunnen zijn over mogelijke risico's in de organisatie.

2)

Het formulier bevat de vraag of de melding bestuurlijk is onderzocht (volledig feitenonderzoek, alleen vooronderzoek, geen onderzoek, onbekend). De aard van een melding kan zodanig zijn dat een volledig onderzoek niet mogelijk of niet gewenst is.

Aangezien het uitgangspunt betrekking heeft op de meldingen/betrokkenen is expliciet opgenomen dat het gaat om meldingen waarvan de behandeling is afgerond onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag.

Een melding kan dus hebben plaatsgevonden in een eerder kalenderjaar, maar het gaat om het jaar van afdoening.

Is het onderzoek onder verantwoordelijkheid van het bevoegd gezag (al dan niet met een sanctie) in 2010 afgerond, dan vindt registratie over 2010 plaats, ook als aangifte gedaan is bij het Openbaar Ministerie. U hoeft de afwikkeling bij het OM niet af te wachten voordat u rapporteert.

Er is een onderscheid tussen het bestuursrechtelijke (disciplinaire traject) en het strafrechtelijke. Vanuit het bestuursrechtelijke traject kan het onderzoek intern door de eigen organisatie worden verricht, of worden uitbesteed aan een extern bureau waarbij het onderzoek nog steeds onder de eigen bestuurlijke verantwoording valt. Ook beide opties zijn mogelijk, eerst een intern onderzoek en vervolgens een extern onderzoek.

Daarnaast kan er aangifte worden gedaan ten behoeve van een strafrechtelijk traject waarbij het OM verantwoordelijk is. Om het onderscheid met het bestuursrechtelijke traject te maken is deze vraag afzonderlijk opgenomen.

3)

- Er is geëxpliciteerd dat t.a.v. een betrokkene alleen de zwaarste afdoening wordt opgenomen.

- De afzonderlijke disciplinaire maatregelen (geldboete, inhouding- of vermindering salaris, niet toekennen periodiek, uitsluiting hogere salarisschaal, indelings lagere salarisschaal) zijn samengevoegd onder 'financiële afdoening'.

- Het begrip 'andere afdoening' is toegelicht. 'geen afdoening' is toegevoegd. Het totaal aan (disciplinaire) afdoeningen zal gelijk zijn aan het totaal aan betrokkenen.

- De uitkomsten bij het OM hoeven slechts gemeld te worden in het jaar waarin het onderzoek bij het bevoegd gezag is afgerond (vraag 3b). Dat zal vaak 'niet bekend' zijn.

Voorbeelden

- Van een vermoedelijke misdraging in de privé sfeer in 2009 loopt een intern onderzoek door in 2010. In 2010 wordt de integriteitsschending geconstateerd en ook een straf opgelegd. Over dit vermoeden wordt over 2010 gerapporteerd (in beide kolommen 1a en 1b)

- In 2010 komt een melding van een vermoedelijke financiële schending binnen. Hiernaar wordt eerst een intern onderzoek ingesteld. Vervolgens voert een extern onderzoeksbureau een feitenonderzoek uit. Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek wordt aangifte bij het OM gedaan en wordt overgegaan tot strafontslag. Het OM is nog bezig met het strafrechtelijk onderzoek in 2011 en ook de beroepsprocedure tegen het strafontslag loopt nog. Aangezien het onderzoek en de afdoening door het bevoegd gezag in 2010 is afgerond, wordt over deze situatie in 2010 gerapporteerd (Beide kolommen 1a, bij 2b onder 'zowel in- als extern onderzoek', bij 3a 'strafontslag' en 'niet bekend' bij 3b)

- Een vermoeden van misbruik van bevoegdheid wordt in 2009 gemeld. In 2010 komt uit onderzoek naar voren dat er niets aan de hand is. Over deze melding/vermoeden wordt over 2010 gerapporteerd (in kolom 1a in 'vermoedens', in kolom 2a en 2b, in 3a 'geen afdoening')

Overzicht van integriteitsinbreuken in 2014 bij OCW

Aantal ambtenaren	Aard integriteitsaantasting/ verdenking	Soort onderzoek	Handhaving
1	Misbruik bedrijfsmiddelen en overschrijding interne regels: ongewenst gebruik van post.	Intern onderzoek binnen de directie	Aantekening in het dossier van de ambtenaren.
1	Misbruik bedrijfsmiddelen en overschrijding interne regels: oneigenlijk gebruik van dienstmiddelen.	Intern onderzoek binnen de directie	Aantekening in het dossier van de ambtenaren.
2	Lekken en misbruik van informatie: informatie van de interne website is door gestuurd naar een externe partij	Intern onderzoek binnen de directie	Aantekening in het dossier van de twee ambtenaren.

Bijlage 5 bij Wob-besluit OCW

- Jaarverslag vertrouwenspersonen OCW 2009
- Jaarverslag vertrouwenspersonen OCW 2010
- Jaarverslag vertrouwenspersonen OCW 2011
- Jaarverslag vertrouwenspersonen OCW 2012
- Jaarverslag vertrouwenspersonen OCW 2013
- Jaarverslag vertrouwenspersonen OCW 2014

Jaarverslag 2009 van de

Vertrouwenspersonen

**Ongewenste Omgangsvormen
en Vertrouwenspersonen
Integriteit**

Jaarverslag 2009 van de

Vertrouwenspersonen

Ongevalle Omgangsvormen

en Vertrouwenspersonen

Inhoud

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
Hoofdstuk 1 - Inleiding.....	6
Hoofdstuk 2 - Bevindingen.....	7
2.1.1. Gesprekken ongewenste omgangsvormen	8
2.1.2. Aard van de problematiek.....	8
2.1.3. Ondernomen acties.....	10
2.2. Integriteit.....	11
2.2.1. Cliënten.....	11
2.2.2. Gesprekken	13
2.2.3. Aard van de problematiek.....	13
2.2.4. Ondernomen acties.....	15
2.3. Gecombineerde problematiek.....	16
2.3.1. Cliënten.....	16
2.3.2. Gesprekken	16
2.3.3. Aard van de gecombineerde problematiek	17
2.3.4. Ondernomen acties.....	19
2.4. Herkomst cliënten	19
Hoofdstuk 3 - Aanbevelingen	23
Bijlage 1 - Vertrouwenspersonen OCW 2009	24
Bijlage 2 - Jaarverslag 2009 van de Klachtencommissie ongewenst gedrag OCW	25

Samenvatting

Als vervolg op voorgaande jaren brengen de gezamenlijke vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen en integriteit van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (hierna tevens te noemen: OCW), verslag uit over de meldingen die in het kalenderjaar 2009 zijn gedaan. Het verslag geeft inzicht in de aantallen en aard van de meldingen en de acties die de vertrouwenspersonen hebben ondernomen. Tevens doen de vertrouwenspersonen een aantal aanbevelingen ter voorkoming en verbetering van de problematiek.

Dit verslag is door organisatorische veranderingen en door personele wisselingen bij het ministerie niet eerder kunnen verschijnen. Het verslag over 2010 zal in het eerste kwartaal van 2011 worden opgesteld.

In 2009 hebben 51 medewerkers zich gemeld voor beide onderdelen (ongewenste omgangsvormen en integriteit) samen. Daarvan betrof 70% ongewenste omgangsvormen, 20% integriteitsteksties en had 10% betrekking op zowel ongewenste omgangsvormen als integriteit. In dit verslag wordt alleen gesproken over de meldingen die bij de vertrouwenspersonen OCW zijn binnengekomen. Omdat geen koppeling mogelijk is met meldingen aan bijvoorbeeld bedrijfsarts of bedrijfsmaatschappelijk werk is het beeld van de omvang van de problematiek onvolledig. De stijging van het aantal meldingen (in 2008 was het aantal medewerkers dat zich heeft gemeld 28) laat echter zien, dat er sprake is van een persisterende en zelfs toenemende problematiek binnen de omgangsvormen en integriteitsinbreuken. Slechts een enkele melding heeft tot het indienen van een klacht bij de klachtencommissie geleid.

Aanbeveling 1: Stel een duidelijk 'normen en waarden'-beleid voor OCW op. Geef heldere en concrete aanwijzingen wat niet getolereerd wordt. Maak duidelijk wat als intimiderend gedrag kan worden ervaren (bewustwording). Voor de implementatie van dit normen en waardenbeleid moet voor een leidinggevende ook een praktische training worden ontwikkeld. Dit zal de bewustwording van het eigen gedrag ten opzichte van 'gewenst gedrag' duidelijker maken.

Gezien het aantal klachten over het gedrag van leidinggevend is het niet uit te sluiten dat hun gedrag een negatieve uitwerking kan hebben op het functioneren van de overige medewerkers in het team of op de afdeling terwijl zij dit niet als klacht bij een vertrouwenspersoon hebben neergelegd.

De vertrouwenspersonen bevelen daarom dringend aan te investeren in verdere training vooral op het gebied van begeleiding van medewerkers en van conflicthantering.

Een goede begeleiding van medewerkers kan naar de mening van de vertrouwenspersonen een preventieve werking hebben op escalatie van problemen.

Deze begeleiding van medewerkers dient onder andere te worden ingezet bij het voeren van start- en functioneringsgesprekken om de taken van medewerker goed in kaart te brengen, op basis hiervan een heldere planning op te stellen en deze in het functioneringsgesprek te evalueren. Adequate ondersteuning waar noodzakelijk of gewenst door de personeelsfunctionaris hierbij is een voorwaarde.

Aanbeveling 2: Organiseer scholing voor leidinggevend op het gebied van leiderschap, stijl van leidinggeven en begeleiden van medewerkers. De scholing dient een verplichtend karakter te hebben. Daarnaast kan een facultatief aanbod worden aangeboden.

Het spreekt vanzelf dat met 'leidinggevende' zowel functioneel als formeel leidinggevende kan worden bedoeld. Het is daarom van belang dat ook teamleiders op de noodzakelijke onderdelen getraind worden.

De vertrouwenspersonen hebben een intensieve bijdrage geleverd om tot oplossingen te komen en waar nodig te signaleren naar het management. Uit de praktijk blijkt echter dat het voor vertrouwenspersonen vaak lastig is om de vertrouwenskwesaties tussen de reguliere werkzaamheden door de aandacht te geven die zij verdienen.

Aanbeveling 3: Zorg dat vertrouwenspersonen voldoende tijd hebben voor adequate uitvoering van hun taak door voldoende uren te reserveren in hun jaartaak.

Voor een gezond werkklimaat bij alle onderdelen van het concern Onderwijs, Cultuur en Wetenschap is het lonend te investeren in duidelijke procedures, adequate scholingen voor leidinggevend en vertrouwenspersonen. Dit kan voor alle medewerkers een goed werkend vangnet opleveren.

De vertrouwenspersonen dragen zelf zorg voor registratie en verslaglegging. Dat gebeurt wel met een standaard formulier echter de verwerking gebeurt nog steeds handmatig. Dit kost veel tijd en kan leiden tot fouten in de tabellen.

Aanbeveling 4: Zoek in overleg met de coördinatoren van de vertrouwenspersonen naar een goed geautomatiseerd systeem waarbij invoer van de zaken gedigitaliseerd wordt en er automatisch de gewenste rapportages uitgedraaid kunnen worden.

Hoofdstuk 1 - Inleiding

Als vervolg op voorgaande jaren brengen de gezamenlijke vertrouwenspersonen ongewenst gedrag en integriteit van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap verslag uit over de meldingen die medewerkers van het bestuursdepartement en de buitendiensten in het kalenderjaar 2009 hebben gedaan. Het verslag geeft inzicht in de aantallen en aard van de meldingen. De aantallen van voorgaande jaren zijn ter vergelijking opgenomen. Tevens doen de vertrouwenspersonen een aantal aanbevelingen ter voorkoming en verbetering van de problematiek.

De vertrouwenspersonen

Bij iedere organisatie komen ongewenste omgangsvormen en integriteitsbreuken voor. Om medewerkers die hiermee geconfronteerd worden een eerste opvang en aanspreekpunt te bieden heeft OCW vertrouwenspersonen aangesteld bij het bestuursdepartement en de buitendiensten. Alle vertrouwenspersonen oefenen deze taak uit binnen hun reguliere functie. De vertrouwenspersonen kunnen melders van vertrouwenskwesaties eerste opvang bieden en hen informeren, adviseren en ondersteunen bij de afhandeling van hun klacht.

De vertrouwenspersonen voeren twee keer per jaar gezamenlijk overleg. Deze bijeenkomsten kenmerken zich door naast informatieuitwisseling over actuele ontwikkelingen in het taakgebied ook geanonimiseerde cases te bespreken om deskundigheid te bevorderen en elkaar onderling te kunnen adviseren. Daarnaast worden actuele thema's gepresenteerd door vakdeskundigen.

In 2009 zijn geen externe scholingsbijeenkomsten voor alle vertrouwenspersonen gezamenlijk georganiseerd. Wel konden vertrouwenspersonen op individuele basis inschrijven voor een zogenoemde opfriscursus.

De registratie van de meldingen

De vertrouwenspersonen registreren de meldingen door invullen van een registratieformulier Vertrouwenspersonen. De formulieren worden per cliënt ingevuld. Voor de indeling van de klachten in categorieën is het interdepartementale Registratiesysteem Integriteitsbreuken gehanteerd om benchmarking met andere departementen mogelijk te maken.

De registratie wordt nog steeds met de hand in onoverzichtelijke excell bestanden verwerkt. Het verwerken van de formulieren en omzetten in leesbare tabellen vergt veel inspanning. Het is daarom van belang, om tot een geautomatiseerd systeem te komen, waarin de meldingen gedaan kunnen worden die het systeem direct om kan zetten in de gewenste rapportage voor o.a. dit verslag. Aansluiting bij het ARO systeem (registratiesysteem welke in kader van de Veilige Publieke taak bij alle ministeries zal worden ingevoerd) zou wellicht een goede optie zijn. Tevens kan dan de stap gemaakt worden om een aantal onduidelijkheden in de huidige formulieren te verbeteren.

De in 2009 geregistreerde meldingen van alle vertrouwenspersonen ongewenst gedrag en integriteit van OCW zijn verzameld en getotaliseerd in onderstaande tabellen.

In de tabellen zijn waar mogelijk de aantallen van eerdere jaren opgenomen.

Hoofdstuk 2 - Bevindingen

Aantal cliënten en soort klachten

In 2009 hebben 51 medewerkers zich gewend tot een vertrouwenspersoon. Het aantal cliënten is ten opzichte van 2008 gestegen van 28 naar 51. In enkele gevallen is de melding gedaan door één medewerker namens meerdere medewerkers. Deze zijn weliswaar steeds als één melding geteld, het aantal klagers is feitelijk hoger (aantal meldingen zou dan bij ongewenst gedrag 5 hoger uitvallen dan nu in de tabellen is weergegeven en bij integriteit 2 hoger). De klachten van de 51 personen betroffen in veruit de meeste gevallen ongewenste omgangsvormen (37). Daarnaast is een aantal meldingen geweest van integriteitkwesities (9) en enkele meldingen van gecombineerde problematiek (5).

De gecombineerde problematiek is gebaseerd op het feit dat de 5 meldingen gebaseerd zijn op het onderwerp Ongewenste omgangsvormen waarbij in alle gevallen ook sprake was van meldingen over de taakstelling en/of integriteit.

Overzicht 2009

Soort klacht versus geslacht	vrouwen	mannen	totaal
ongewenste omgangsvormen (oo)	26	11	37
integriteit (i)	2	7	9
combinatie van i & oo	2	3	5
Totaal	30	21	51

2.1 Ongewenste omgangsvormen

2.1.1. Cliënten

Cliënten van de vertrouwenspersonen Ongewenste omgangsvormen kunnen medewerkers van OCW zijn die geconfronteerd worden met ongewenst gedrag van een of meer collega's en die dit willen melden of advies willen vragen hoe zij de voor hen lastige situatie kunnen oplossen. Ook kunnen cliënten ondersteuning vragen wanneer zij besluiten de situatie als klacht voor te leggen aan de Klachtencommissie ongewenst gedrag OCW.

In totaal hebben 37 OCW'ers in 2009 contact opgenomen met een vertrouwenspersoon Ongewenste omgangsvormen, 11 mannen en 26 vrouwen. Ten opzichte van 2009 is het aantal cliënten gestegen.

Het aantal meldingen voor ongewenste omgangsvormen is nog hoger indien de vijf personen worden meegeteld die vertrouwenspersonen hebben benaderd met een combinatie van ongewenste omgangsvormen en integriteitkwesities (zie ook paragraaf 2.3).

tabel 1. Aantal nieuwe en oude cliënten ongewenste omgangsvormen

	2005	2006	2007	2008	2009
Nieuwe cliënten	-	14	24	22	36
Uit het voorgaand jaar	n.v.t.	1	3	1	1
Totaal aantal cliënten in verslagjaar	38	15	27	23	37

tabel 2. Aantal cliënten ongewenste omgangsvormen onderverdeeld naar geslacht

	2005	2006	2007	2008	2009
Man	17	5	6	9	11
Vrouw	21	10	21	14	26
Totaal	38	15	27	23	37

2.1.2. Gesprekken

In totaal hebben de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen 83 gesprekken gevoerd. In tabel 3 is een onderscheid gemaakt tussen telefonische gesprekken en 'face to face'-gesprekken. Het gemiddelde aantal gesprekken per cliënt komt hierbij op 2,2 en is ten opzichte van 2008 gedaald. Indien echter de schriftelijke contacten worden meegerekend, is het aantal contacten 3 per persoon.

De totale tijd die de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen hebben besteed aan hun cliënten is zeer divers. Dit varieert van telefonische gesprekken van 5 minuten tot een reeks gesprekken met een cliënt van in totaal 9,5 uur. Gemiddeld is per cliënt 1,8 uur besteed.

tabel 3. Aantal gesprekken met cliënten ongewenste omgangsvormen

	2005	2006	2007	2008	2009
Telefonisch	18	21	27	18	26
Face to face	72	24	73	53	57
Totaal	90	45	100	71	83
Gemiddeld aantal gesprekken per cliënt	2,3	3	3,7	3,1	2,2
Schriftelijke communicatie / mail	n.b.	12	69	29	30
Aantal cliënten	38	15	27	23	37
Gemiddeld aantal contacten per cliënt	n.b.	Pm	Pm	Pm	3

tabel 4. Bestede tijd in minuten

	2005	2006	2007	2008	2009
Telefonisch	n.b.	710	720	370	853
Face to face	n.b.	2310	3110	2330	2765
Schriftelijke communicatie / mail	n.b.	120	825	275	395
Totaal minuten	n.b.	3140	4655	2975	4013
Totaal uren	n.b.	> 52	77,5	49,6	66,9

2.1.3. Aard van de problematiek

De problematiek wordt per cliënt geregistreerd. Vaak spelen er verschillende problemen tegelijk, die alle worden geregistreerd. Zoals in het eerste hoofdstuk is uitgelegd, gebruikt OCW de indeling in probleemcategorieën van het interdepartementale systeem Registratie Integriteitsinbreuken.

In 2009 hebben de in totaal 37 cliënten 49 maal een geval van ongewenste omgangsvormen gemeld aan de vertrouwenspersonen OCW. Hierbij betrof het bij twaalf meldingen meerdere vormen van ongewenst gedrag tegelijkertijd.

De grootste aantallen betreffen de categorieën intimidatie en overig, respectievelijk 14 en 13 meldingen.

Deze overige meldingen zijn veelal te relateren aan het leidinggeven: onzorgvuldig omgaan met de medewerker door de manier van sturen, slecht leidinggeven, ongewenste opmerkingen maken en slechte communicatie. Een aantal van de meldingen uit de categorie 'overig' betreft een (arbeids)conflict of een conflict met de organisatie.

Intimidatie is opnieuw de meest voorkomende problematiek binnen de ongewenste omgangsvormen. Er zijn maar liefst 14 klachten over intimidatie gemeld. Dit is 29% van alle klachten over ongewenste omgangsvormen. In tweederde van de gevallen (12 van de 14) komt de klacht van een vrouw.

Opvallend en zorgelijk tegelijk zijn de klachten over intimidatie, waarbij de beklagde de leidinggevende is. Dit geldt ook voor de klachten in de categorie overige klachten. Deze meldingen zijn vooral afkomstig van drie grote buitendiensten van OCW, de Inspectie van het Onderwijs, het Nationaal Archief (NA) en de Rijksdienst voor Cultureel Erfgoed (RCE, voorheen RACM).

In algemene zin is het aantal leidinggevende als beklagden bij klachten over ongewenste omgangsvormen dan ook gestegen van 19 in 2008 naar 28 in 2009. In het jaarverslag 2008 hebben de vertrouwenspersonen al gewezen op deze ontwikkeling. Onderzoek leert, dat er wel acties ondernomen zijn met een cursusaanbod voor leidinggevendenden, maar omdat deelname vrijwillig is, lijken veel leidinggevende dit aanbod weinig serieus te nemen.

Het verdient aanbeveling om bepaalde cursussen op gebied van leiderschap en stijl van leidinggeven verplicht te stellen en daarnaast een facultatief aanbod aan te bieden.

Er zijn drie klachten van seksuele intimidatie gemeld, door 2 vrouwen en 1 man. Alhoewel in de minderheid, is het initiële onderwerp voor instellen van het instituut Vertrouwenspersoon in 2009 nog steeds actueel.

In 2007 was het aantal meldingen van pesten en/of treiteren aanmerkelijk gestegen. In 2008 is dit met zeven meldingen gedaald naar het niveau van 2006 (drie meldingen) en in 2009 weer een stijging naar 6. De getallen blijven ondanks de stijging laag, maar dat wil niet zeggen, dat er geen aandacht voor moet blijven.

Bij klachten over ongewenste omgangsvormen hebben 26 vrouwen en 11 mannen één klacht ingediend.

Hieraan zijn verder geen conclusies te verbinden, anders dan dat nog steeds meer vrouwen zich tot vertrouwenspersonen richten dan mannen.

tabel 5. Problematiek Ongewenste omgangsvormen naar aard en aantal

Problematiek	2005	2006	2007	2008	2009
Seksuele intimidatie	4	5	4	2	3
Intimidatie	4	11	12	15	14
Verstoorde arbeidsverhouding	n.b.	n.b.	n.b.	n.b.	12
Fysieke bedreiging / geweld	2		1	0	1
Discriminatie	2	1	1	3	0
Pesten / treiteren	10	3	10	3	6
Overig	17	9	12	14	13
Totaal	39	29	40	37	49

Tabel 6. Beklaagde = leidinggevende

2005	2006	2007	2008	2009
9	11	13	19	28

Tabel 7. Beklaagde = medewerker

2005	2006	2007	2008	2009
n.b.	4	15	8	9

Alhoewel het beeld enigszins fluctueert, laten de tabellen 6 en 7 een gestage toename te zien van de meldingen waarbij de beklagde de leidinggevende is. Zoals al eerder opgemerkt is deze doorlopende stijging wel reden om hier extra aandacht aan te besteden.

2.1.4. Ondernomen acties

Per cliënt is geregistreerd welke dienstverlening heeft plaatsgevonden. Elk type dienst is steeds geteld als 1. Zijn er bijvoorbeeld 3 adviesgesprekken met een cliënt geweest, dan wordt dit geteld als 1. Zo wordt schijnexactheid voorkomen. Immers, niet altijd is exact aan te geven hoe vaak bijvoorbeeld is geadviseerd, maar wel dát er is geadviseerd.

Bij dienstverlening gaat het om:

- Intake/luisteren: de cliënt wil alleen zijn verhaal kwijt maar wil niet dat er verdere actie wordt ondernomen. De dienstverlening van de vertrouwenspersoon blijft hier beperkt tot een (intake)gesprek, waarin hij voornamelijk fungeert als klankbord/luisteraar. Feitelijk start elke melding met een intake, waar het in sommige gevallen ook bij blijft.
- Advisering: de vertrouwenspersoon geeft advies, informatie en suggesties hoe de cliënt zijn probleem kan aanpakken.
- Informeren: de vertrouwenspersoon informeert het lijnmanagement met instemming/op verzoek van de cliënt.
- Verwijzing: de vertrouwenspersoon verwijst de cliënt naar een bevoegde instantie of persoon, bv. de vertrouwenspersoon Integriteit, personeelsadviseur of bedrijfsmaatschappelijk werk.
- Begeleiding: de vertrouwenspersoon biedt de cliënt hulp bij het nader formuleren van zijn klacht of vermoedens van integriteitsinbreuken, en de verdere behandeling ervan.

Het zwaartepunt van de dienstverlening ligt nog steeds op het luisteren en adviseren.

Uit het overzicht van de ondernomen acties blijkt dat in ruim meer dan de helft van de gevallen na intake, luisteren naar de klacht en hierover adviseren, de melder geen vervolgacties onderneemt.

Uit de praktijk is in een aantal gevallen gebleken, dat de melder de klacht weliswaar heeft laten afsluiten, maar dat het probleem in feite niet is opgelost en op een later tijdstip opnieuw naar voren komt waarna de klacht wordt 'heropend'.

Het is niet bekend of de cliënten in die gevallen een vervolgactie te bedreigend of confronterend vonden of er werkelijk van overtuigd waren dat het probleem blijvend was opgelost. Het verdient overweging dit voor volgende jaren bij de gegevensverzameling mee te nemen.

In 2009 is het totale aantal doorverwijzingen enigszins toegenomen en zijn er drie cliënten doorverwezen naar de Klachtencommissie ongewenst gedrag. Het lijnmanagement is beduidend vaker geïnformeerd. Naar aanleiding van de doorverwijzing heeft slechts één cliënt daadwerkelijk een klacht ingediend bij de klachtencommissie. Een van de vertrouwenspersonen heeft een gesprek gevoerd met een organisatiedirecteur om ten behoeve van zijn medewerkers een bureau in te huren die afdelingshoofden en leden van het managementteam traint hoe om te gaan met pesten en intimidatie op de werkvloer.

tabel 8. Ondernomen acties door vertrouwenspersoon ongewenst gedrag in aantal en soort

Ondernomen actie	2005	2006	2007	2008	2009
Intake	25	16	24	22	36*
Luisteren zonder vervolgactie					22
Adviseren	24	16	22	16	27
Begeleiden	3	3	6	7	8
Informeren v.h. lijnmanagement	2	3	7	1	5
Bemiddelen / verwijzen ¹	9	7	12	5	10
Specificatie verwijzingen:	n.b.				
- bedrijfsarts / BMW		1	3	1	1
- klachtencommissie ongewenst gedrag		4 ²	3		3
- mediator		1	1		1
- intern anders		3	9	3	7
- extern		3	2	1	3

*intake één minder dan het totaal aantal meldingen omdat er één zaak uit 2008 is

2.2. Integriteit

2.2.1. Cliënten

Cliënten van de vertrouwenspersoon Integriteit kunnen medewerkers van OCW zijn die vermoedens van integriteitinbreuken willen melden of advies vragen over hoe te handelen in een bepaalde lastige situatie.

¹ Als dit aantal lager is dan de optelling van de specificaties van de verwijzingen is een cliënt naar meerdere instanties of personen verwezen

In totaal hebben 9 OCW'ers in 2009 contact opgenomen met een vertrouwenspersoon Integriteit over een integriteitskwestie, 7 mannen en 2 vrouwen.

Ten opzichte van 2009 is het aantal cliënten gestegen. Daarnaast zijn er nog vijf personen die vertrouwenspersonen hebben benaderd met een combinatie van ongewenste omgangsvormen en integriteitskwesties (zie paragraaf 2.3).

tabel 9. Aantal nieuwe en oude cliënten integriteit

	2005	2006	2007	2008	2009
Nieuwe cliënten	n.v.t.	9	7	3	9
Uit voorgaande jaren	n.v.t.	2	1	2	0
Totaal aantal cliënten verslagjaar	11	11	8	5	9

tabel 10. Aantal cliënten integriteit onderverdeeld naar geslacht

	2005	2006	2007	2008	2009
Man	9	6	5	2	7
Vrouw	2	5	3	3	2
Totaal aantal cliënten verslagjaar	11	11	8	5	9

2.2.2. Gesprekken

Het totaal aantal contacten met cliënten bedraagt 16. Dit komt neer op een gemiddelde van 1,8 per cliënt. De tijdsbesteding in de casussen varieert in 2009 van 30 minuten tot 2 uur. Ten opzichte van 2008 is het totaal aantal bestede uren bijna gelijk gebleven. Hiermee is de in 2006 geconstateerde (spectaculaire) daling doorgezet in 2008 en vastgehouden in 2009.

tabel 11. Aantal gesprekken met cliënten integriteit

	2005	2006	2007	2008	2009
Aantal cliënten	11	11	8	5	9
Luisteren					4
Telefonisch	13	14	18	2	0
Face to face	15	37	18	7	2
Totaal aantal gesprekken	28	51	36	9	6
Gemiddeld aantal gesprekken/ cliënt	2,5	5	4,5	1,8	0,7
Schriftelijke communicatie / e-mail	n.b.	23	3	4	10
Gemiddeld aantal contacten cliënt	PM	PM	PM	PM	1,8

tabel 12. Bestede tijd in minuten

	2005	2006	2007	2008	2009
Telefonisch	n.b.	180	410	50	30
Face to face	n.b.	3110	560	380	570
Schriftelijke communicatie / mail	n.b.	2680	60	75	PM
Totaal minuten	n.b.	5970	1030	505	600
Totaal uren	n.b.	99,5 uur	17 uur	8,4	10

2.2.3. Aard van de problematiek

Er bestaan veel definities en omschrijvingen van integriteit. Wat in die omschrijvingen steeds terugkomt zijn begrippen als: verantwoordelijkheid, onkreukbaarheid, betrouwbaarheid, eerlijkheid. Het gaat om omgang met bedrijfsmiddelen, omgang met elkaar, omgang met derden. Het heeft te maken met normen en waarden. Dat maakt 'integriteitsinbreuk' ook lastig te definiëren. Immers, wat de ene persoon een duidelijke inbreuk op integer handelen vindt, kan voor de andere persoon misschien nog wel door de beugel. In dit kader blijft het van belang, dat integriteit aandacht krijgt in de organisatie en vooral ook bespreekbaar is binnen teams en afdelingen.

Het aantal op zich staande integriteitsmeldingen is in 2009 toegenomen tot 9 klachten. De gemelde integriteitskwesties betreffen in 2009 8 maal het gedrag of handelen van een leidinggevende en één maal van een medewerker. Evenals in 2008 is ook in 2009 één van de integriteitsmeldingen namens meerdere cliënten gemeld. Verder waren er de voorgaande jaren steeds een of enkele cliënten met meerdere klachten tegelijk.

In 2009 vallen twee meldingen betreffende financiële belangenverstrengeling en het misbruik maken van bevoegdheden door een leidinggevende in de categorie diefstal/fraude. Hierbij valt te melden dat er in combinatie met een ongewenste omgangsvorm nog 1 integriteitsmelding is binnengekomen.

De meeste klachten gaan net als in 2008 (circa 88%) over het verloop van reorganisaties en de taakstelling. Het betreft dan de wijze waarop een leidinggevende zich opstelt ten aanzien van met name medewerkers die geen werkvolger zijn en/of de taaktoedelingen binnen de nieuwe organisatie. De wijze van communiceren past dan niet binnen de afspraken van gewenst gedrag en integriteit. Samengevat vallen de meeste meldingen binnen de categorie stijl van leidinggeven.

tabel 13. Aantallen problematiek integriteit naar aard

Problematiek	Specifiek	2005	2006	2007	2008	2009
Belangen- verstrengeling	- aannemen geschenken	n.b.				1
	- financiële belangenverstrengeling		1	1	1	2
	- omkoping		1	2		
	- ongeoorloofde nevenwerkzaamheden			1		
	- overig					
Diefstal/ fraude	- diefstal	n.b.		1		1
	- fraude					1
	- overig					
Lekken informatie/ Schenden geheim- houdingsplicht	- opzettelijk	n.b.		2		
	- door nalatigheid		1			
	- overig					
Misbruik bevoegd- heden	- valsheid in geschrifte	n.b.				2
	- meineed					
	- ongeoorloofde opsporingsmethoden			1		
	- misbruik dwangmiddelen			1	1	
	- overig					2
Oneigenlijk gebruik	- internet/e-mail	n.b.				
	- mobiele telefoon					
	- overig			2		
Taakstelling / reorganisatie		4	10		3	9
Totaal		12	13	11	5	18

Tabel 14. Beklaagde = leidinggevende

2005	2006	2007	2008	2009
9	1	5	5	8

Tabel 15. Beklaagde = medewerker

2005	2006	2007	2008	2009
n.b.	9	5	0	1

2.2.4. Ondernomen acties

Per cliënt is geregistreerd welke dienstverlening heeft plaatsgevonden. Ook hier is, zoals toegelicht in paragraaf 2.1.4, elke type dienst, hoe vaak die ook is verleend, steeds geteld als 1.

Bij dienstverlening gaat het om:

- Intake/luisteren: de cliënt wil alleen zijn verhaal kwijt maar wil niet dat er verdere actie wordt ondernomen. De dienstverlening van de vertrouwenspersoon blijft hier beperkt tot een (intake)gesprek, waarin hij voornamelijk fungeert als klankbord/luisteraar. Feitelijk start elke melding met een intake, waar het in sommige gevallen ook bij blijft.
- Advisering: de vertrouwenspersoon geeft advies, informatie en suggesties hoe de cliënt zijn probleem kan aanpakken.
- Informeren: de vertrouwenspersoon informeert het lijnmanagement met instemming/op verzoek van de cliënt.
- Verwijzing: de vertrouwenspersoon verwijst de cliënt naar een bevoegde instantie of persoon, bv. de vpi, personeelsadviseur of BMW.
- Begeleiding: de vertrouwenspersoon biedt de cliënt hulp bij het nader formuleren van zijn klacht of vermoedens van integriteitsinbreuken, en de verdere behandeling ervan.

De inzet van de vertrouwenspersoon integriteit is in 2009 beperkt tot luisteren en begeleiden. Hiermee is de in 2007 geconstateerde (accent)verschuiving naar adviseren niet bestendig. Daarentegen is in 2009 de kolom 'begeleiden' ingevuld. Er lijkt een verschuiving te hebben plaatsgevonden.

Opvallend is dat in 2009 net als in 2008 geen meldingen bij het lijnmanagement gedaan zijn. Hieraan dient extra aandacht gegeven te worden. Feitelijk zouden alle meldingen integriteit ook bij het lijnmanagement terecht moeten komen, anoniem indien de melder dat wenst.

Tabel 16. Ondernomen acties door vertrouwenspersonen Integriteit in aantal en soort

Ondernomen actie	2005	2006	2007	2008	2009
Intake	11	19	5	4	9
Luisteren					4
Adviseren	8	20	7	6	
Begeleiden	4	20	1		6
Informeren van het lijnmanagement	1	2	3		0
Verwijzen	3	3	1		2

Verwijzen naar:	n.b.				
- bedrijfsarts / BMW					
- klachtencommissie ongewenst gedrag	1				
- mediator					
- intern anders	1	1	1	2	
- extern	1				

2.3. Gecombineerde problematiek

2.3.1. Cliënten

In 2009 hebben 5 mensen zich bij een vertrouwenspersoon gemeld met een combinatie van ongewenste omgangsvormen en integriteitkwesties. Om de registratie zo zuiver mogelijk te houden zijn de cijfers in deze aparte paragraaf opgenomen. In 2009 zijn 3 nieuwe kwesties ingebracht en zijn 2 kwesties uit voorgaande jaren verder behandeld. De beperkte groei van het aantal in 2009 is te wijten aan de categorie 'taakstelling' die is opgenomen onder integriteitmeldingen op het registratieformulier Vertrouwenspersonen. Het ministerie van OCW heeft te maken gehad met fusies en taakstelling waardoor relatief weinig meldingen geboekt zijn op de gecombineerde problematiek. Bij de registratie zijn de ongewenste omgangsvormen gevat onder de noemer intimidatie. Bij integriteit is dat de taakstelling.

tabel 17. Aantal nieuwe en oude cliënten gecombineerde problematiek

	2005	2006	2007	2008	2009
Nieuwe cliënten	n.b.	7	2	1	3
Uit voorgaande jaren	n.b.	--	1	2	2
Totaal aantal cliënten verslagjaar	n.b.	7	3	3	5

tabel 18. Aantal cliënten gecombineerde problematiek naar geslacht

	2005	2006	2007	2008	2009
Man	n.b.	5	1	1	3
Vrouw	n.b.	2	2	2	2
Totaal	n.b.	7	3	3	5

2.3.2. Gesprekken

Er zijn in totaal 26 gesprekken gevoerd. Dit komt neer op een gemiddelde van 5,2 gesprekken per cliënt, wat een stijging betekent ten opzichte van de gemiddeld twee gesprekken in 2008.

Niet alleen het aantal gesprekken per cliënt is gestegen, maar de tijdsbesteding is door enkele gesprekken sterk toegenomen. Mogelijk komt dit doordat de nieuwe zaken meer tijd vergen. De tijdsbesteding per casus varieert in 2009 van 180 minuten tot 23 uur. Deze laatste casus is een zeer complexe zaak waar meerdere deelaspecten van integriteit en het falen van de organisatie om op een adequate wijze om te gaan met een klacht over integriteit aan de orde komen. Daarnaast speelt ook de rechtspositie van de cliënt een rol waardoor er arbeidsrechtelijke kwesties verweven zijn met de klacht. De zaak is nog niet geheel afgerond maar naar verwachting zal dit in 2010 plaatsvinden.

tabel 19. Aantal gesprekken met cliënten gecombineerde problematiek

	2005	2006	2007	2008	2009
Telefonisch	n.b.	49	10	3	6
Face to face	n.b.	20	5	3	20
Totaal aantal gevoerde gesprekken	n.b.	69	15	6	26
Schriftelijke communicatie / mail	n.b.	15	1	0	7
Aantal cliënten	n.b.	7	3	3	5
Gemiddeld aantal gesprekken per cliënt	n.b.	10	5	2	5,2

tabel 20. Bestede tijd in minuten

	2005	2006	2007	2008	2009
Telefonisch	n.b.	705	160	75	570
Face to face	n.b.	755	825	210	1470
Schriftelijke communicatie / mail	n.b.	175	15	0	520
Totaal minuten	n.b.	1635	1000	285	2560
Totaal uren	n.b.	> 27 uur	> 16,5 uur	4,7 uur	42,7

2.3.3. Aard van de gecombineerde problematiek

Bij de drie ingebrachte casussen zijn op het gebied van ongewenste omgangsvormen klachten ingediend op het gebied van seksuele intimidatie (1) en intimidatie (2). Twee keer is er een klacht ingediend over pesten/treiteren en 1 maal in de categorie overig waar de klacht gaat over slecht leidinggeven.

De integriteitsmeldingen zijn vaak gekoppeld aan de klacht over ongewenste omgangsvorm en zijn gerelateerd aan het onderwerp taakstelling (2 x) en integriteitskwesaties waarin belangenverstrengeling en misbruik van bevoegdheden zijn gecombineerd met intimidatie (1x). De overige meldingen betreffen slecht leidinggeven, verdenking diefstal, niet integer omgaan door de organisatie t.a.v. werkgerelateerde processen en arbeidsrechtelijke onjuistheden.

tabel 21. Aantallen ongewenste omgangsvormen naar aard binnen het aantal meldingen

Problematiek	2005	2006	2007	2008	2009
Seksuele intimidatie	n.b.				1
Intimidatie	n.b.	3	1	1	2
Verstoorde arbeidsverhouding					1
Fysieke bedreiging / geweld	n.b.				
Discriminatie	n.b.			1	
Pesten / treiteren	n.b.	2	1	1	2
Overig	n.b.	4	1		1
Totaal	n.b.	9	3	3	7

tabel 22. Aantallen meldingen integriteitskwesties naar aard

Problematiek	Specifiek	2005	2006	2007	2008	2009
Belangen- verstrengeling	- aannemen geschenken	n.b.				1
	- financiële belangen- verstrengeling			1	1	2
	- omkoping					
	- ongeoorloofde neven- werkzaamheden					
	- overig					
Diefstal / fraude	- diefstal	n.b.				
	- fraude					
	- overig					
Lekken informatie / Schenden geheim- houdingsplicht	- opzettelijk	n.b.	1			
	- door nalatigheid					
	- overig					
Misbruik Bevoegd- heden	- valsheid in geschrifte	n.b.		1	1	2
	- meeneed					
	- ongeoorloofde opsporingsmethoden					
	- misbruik dwangmiddelen		2			
	- overig		4	1		2*
Oneigenlijk gebruik	- internet / e-mail	n.b.				
	- mobiele telefoon					
	- overig				1	
Taakstelling / reorganisatie		n.b.	3	2	2	3
Totaal		n.b.	11	5	5	10

* niet naleven van contractuele bepalingen, niet deugdelijk uitvoeren onderzoeken, onjuist opstellen begroting

In een van de casussen zijn klachten gericht op gedrag van zowel een leidinggevende als een medewerker. Dit betreft de integriteitskwestie. Gezien de aard van de klachten (onder meer financiële belangenverstrengeling en valsheid in geschrifte en intimidatie) heeft de vertrouwenspersoon de cliënt naar de SG en PSG verwezen.

Tabel 23. Beklaagde = leidinggevende

2005	2006	2007	2008	2009
n.b.	8	3	3	5

Tabel 24. Beklaagde = medewerker

2005	2006	2007	2008	2009
n.b.	4	2	1	1

2.3.4. Ondernomen acties

tabel 25. Aantallen dienstverlening naar soort

Dienstverlening	2005	2006	2007	2008	2009
Intake	n.b.	7	3	3	3 *
luisteren					
Luisteren zonder vervolgactie					1
Adviseren	n.b.	6	3	3	4
Begeleiden	n.b.	2	2		3
Informereren v.h. lijnmanagement	n.b.	2	2	2	1
Bemiddelen / verwijzen	n.b.	2	1		2
Verwijzen naar:	n.b.				
- bedrijfsarts / BMW		1			
- klachtencommissie ongewenst gedrag					
- mediator		2			
- intern anders		2	1		2
- extern					

Ook hier geldt dat er vijf zaken lopen waarvan twee oud waarvan de intake dan vorig jaar heeft plaatsgevonden.

2.4. Herkomst cliënten

tabel 26. Totaal aantal cliënten per categorie per kolom (jaar 2009)

Type kwestie	SG	PSG	DGCM	DGPV	DGHBWE	Onbekend	TOTAAL
ongewenste omgangsvormen (oo)	18	4	13		2		37
Integriteit (i)			5	1		3	9
gecombineerde problematiek (i & oo)	1		3			1	5
TOTAAL	18	4	21	1	2	4	51

In de tabellen hieronder worden de organisatieonderdelen met een bezetting van meer dan 250 medewerkers apart weergegeven binnen de kolom.

tabel 27. Aantal cliënten Ongewenste omgangsvormen naar organisatieonderdeel

Organisatieonderdeel	2005	2006	2007 kolom SG	2007 kolom PSG	2007 kolom DGCM	2007 kolom DGPV	2007 kolom DGHBW
Bestuursdepartement	4, nl. BOA 1 HO 1 MLB 2	4, nl. ASEA 1 P&O 2 ³ n.b. 1	2	1	9		
CFI	20	5		6			
IvhO	10	6	4				
NA	1				1		
RACM/ROB	2				9		
RACM/RDMZ	1						
Alle overige kleine ⁴ organisatieonderdelen			3		1		
Totaal per kolom:	n.b.	n.b.	9	7	11	0	0

Organisatieonderdeel	2008 kolom SG	2008 kolom PSG	2008 kolom DGCM	2008 kolom DGPV	2008 kolom DGHBWE
Bestuursdepartement	1	1	2	0	0
CFI		5			
IvhO	1				
NA			4		
RACM			8		
Alle overige kleine organisatieonderdelen			1		
Totaal per kolom	2	6	15	0	0

³ 1 klacht had betrekking op werkzaamheden bij ASEA

⁴ Kleine organisatieonderdelen hebben minder dan 250 medewerkers

Organisatieonderdeel	2009 kolom SG	2009 kolom PSG	2009 kolom DGCM	2009 kolom DGPV	2009 kolom DGHBE	Onbekend
Bestuursdepartement		4 (2 x CO, 1 x AD, 1 x BOA)	1 (DK)		2 (BVE)	
CFI	6					
IvhO	11					
NA			5			
RCE			5			
Alle overige kleine organisatieonderdelen			ICN (1), RVC (1)			
Onbekend						1
Totaal per kolom	17	4	13		2	1

tabel 28. Aantal cliënten Integriteit naar organisatieonderdeel

Organisatieonderdeel	2005	2006	2007 kolom SG	2007 kolom PSG	2007 kolom DGCM	2007 kolom DGPV	2007 kolom DGHBE
Bestuursdepartement	6, nl. BVE 1 DI 1 FEZ 1 FM 1 IB 1 n.b. 1	1, nl. MLB 1					2
CFI	1			2			
IvhO	1		1				
ICN	1						
RACM/ROB		1			2		
RACM/RDMZ	2	9					
Totaal per kolom:	n.b.	n.b.	1	2	2	0	2

Organisatieonderdeel	2008 kolom SG	2008 kolom PSG	2008 kolom DGCM	2008 kolom DGPV	2008 kolom DGHBE
Bestuursdepartement	1				
CFI		1			
IvhO	1				
RACM			2		
Totaal per kolom	2	1	2	0	0

Organisatieonderdeel	2009 kolom SG	2009 kolom PSG	2009 kolom DGCM	2009 kolom DGPV	2009 kolom DGHBWE	Onbekend
Bestuursdepartement				1 (PO)		
Onbekend						3
NA			5 (NA)			
Totaal per kolom	0	0	5	1	0	3

tabel 29. Aantal cliënten met Combinatie ongewenste omgangsvormen en integriteit naar organisatieonderdeel

Organisatieonderdeel	2005	2006	2007 kolom SG	2007 kolom PSG	2007 kolom DGCM	2007 kolom DGPV	2007 kolom DGHBW
Bestuursdepartement	0	2, nl. AD 1 COM 1	0	0	0	0	0
IvHO	0	2	1	0	0	0	0
RACM/ROB	0	1	0	0	1	0	0
RACM/RDMZ	0	2					
Totaal per kolom:	0	n.b.	1	0	1	0	0

Organisatieonderdeel	2008 kolom SG	2008 kolom PSG	2008 kolom DGCM	2008 kolom DGPV	2008 kolom DGHBWE
Bestuursdepartement	0	1	0	0	1
IvHO	1	0	0	0	0
Totaal per kolom:	1	1	0	0	1

Organisatieonderdeel	2009 kolom SG	2009 kolom PSG	2009 kolom DGCM	2009 kolom DGPV	2009 kolom DGHBWE	2009 Onbekend
Bestuursdepartement			0	0		
RCE			1			
NA	2	0	0	0	0	
Inspectie van het Onderwijs	1					
Onbekend						1
Totaal per kolom:	3	1	0	0	0	1

Hoofdstuk 3 - Aanbevelingen

Uit de bevindingen blijkt dat het aantal klachten ten opzichte van voorgaande jaren is toegenomen. Binnen dat aantal is er een duidelijke toename van klachten die zijn gericht op leidinggevendens. De klachten betreffen met name ongewenste omgangsvormen, maar ook bij integriteitsinbreuk en bij de gecombineerde problematiek is het opvallend dat bij veruit de meeste gevallen een leidinggevende betrokken is. Dit is een zorgelijk signaal. Uit evaluaties blijkt namelijk dat medewerkers het werkklimaat als minder veilig ervaren dan voorheen. De (voorgenomen) reorganisaties van een aantal diensten lijkt hierop sterk van invloed te zijn.

Intimidatie is opnieuw de meest voorkomende problematiek binnen de ongewenste omgangsvormen. Er zijn maar liefst 14 klachten over intimidatie gemeld. Dit is 29% van alle klachten over ongewenste omgangsvormen.

Opvallend en zorgelijk tegelijk zijn de klachten over intimidatie, waarbij de beklagde de leidinggevende is.

Aanbeveling 1: Stel een duidelijk 'normen en waarden'-beleid voor OCW op. Geef duidelijke aanwijzingen wat niet getolereerd wordt. Maak duidelijk wat als intimiderend gedrag kan worden ervaren (bewustwording).

Leidinggevendens hebben een voorbeeldfunctie, zeker waar het hun afdeling of team betreft. Alhoewel er in 2009 goede aanzetten zijn gegeven voor scholing van leidinggevendens is het van groot belang hieraan een vervolg te geven.

Aanbeveling 2: Organiseer scholing voor leidinggevendens op het gebied van leiderschap en stijl van leidinggeven. De scholing dient een verplichtend karakter te hebben. Daarnaast kan een facultatief aanbod worden aangeboden.

Uit inventarisatie onder de vertrouwenspersonen is gebleken dat de beschikbare tijd voor het adequaat uitvoeren van de taak van vertrouwenspersonen regelmatig onder druk komt te staan. Alhoewel dit niet voor iedere vertrouwenspersoon in dezelfde mate speelt, blijkt dat doordat de vertrouwensactiviteiten tussen de reguliere werkzaamheden moeten worden uitgevoerd er regelmatig een tijds-klem optreedt. Uit evaluatie van reorganisaties komt naar voren dat werknemers een hogere werkdruk ervaren. Voor de vertrouwenspersonen geldt dit door de extra taak nog in sterkere mate.

Aanbeveling 3: Zorg dat vertrouwenspersonen voldoende tijd hebben voor adequate uitvoering van hun taak door voldoende uren te reserveren in hun jaartaak.

De vertrouwenspersonen dragen zelf zorg voor registratie en verslaglegging. Dat gebeurt wel met een standaard formulier echter de verwerking gebeurt nog steeds handmatig. Dit kost veel tijd en kan leiden tot fouten in de tabellen.

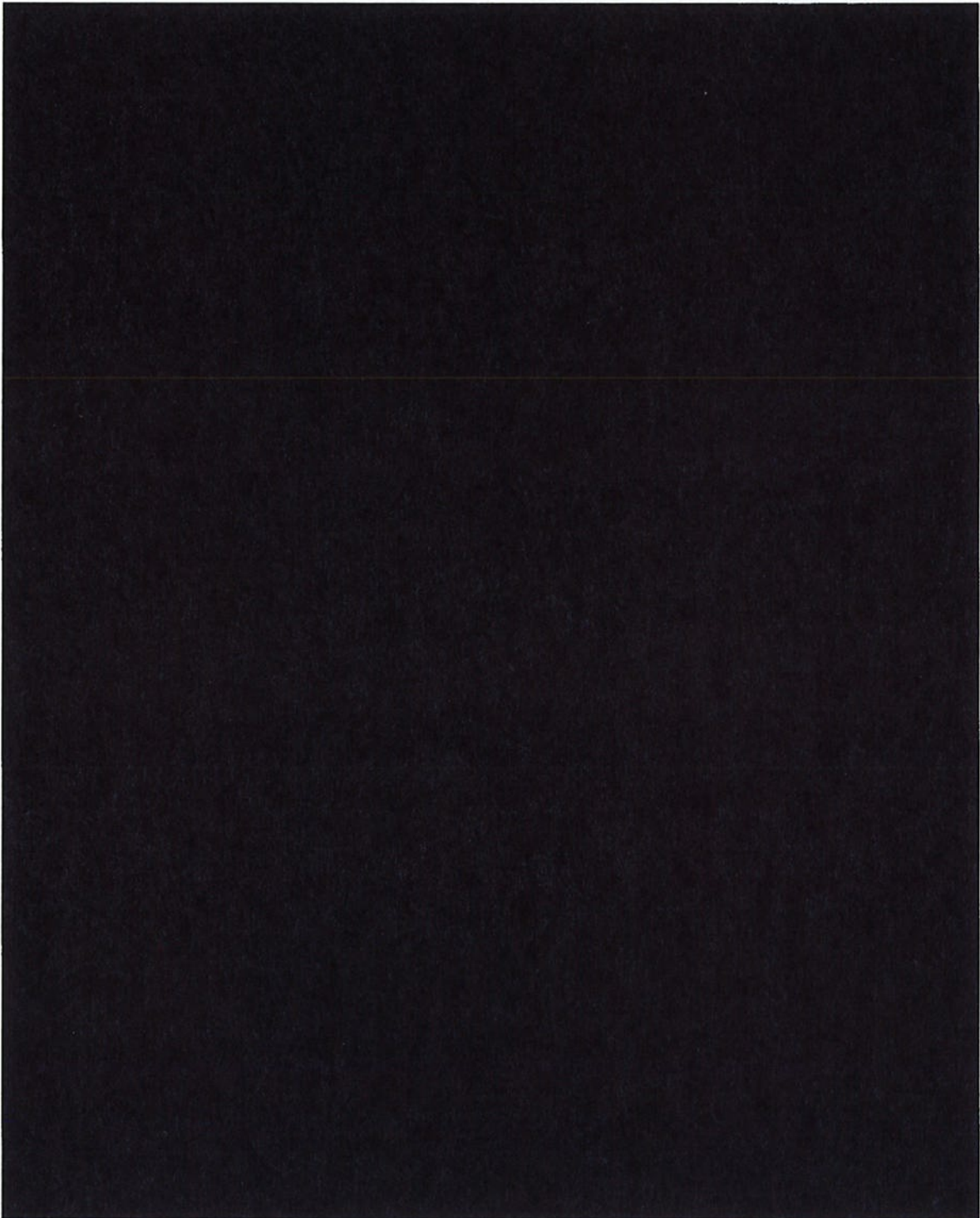
Aanbeveling 4: Zoek in overleg met de coördinatoren van de vertrouwenspersonen naar een goed geautomatiseerd systeem waarbij invoer van de zaken gedigitaliseerd wordt en er automatisch de gewenste rapportages uitgedraaid kunnen worden.

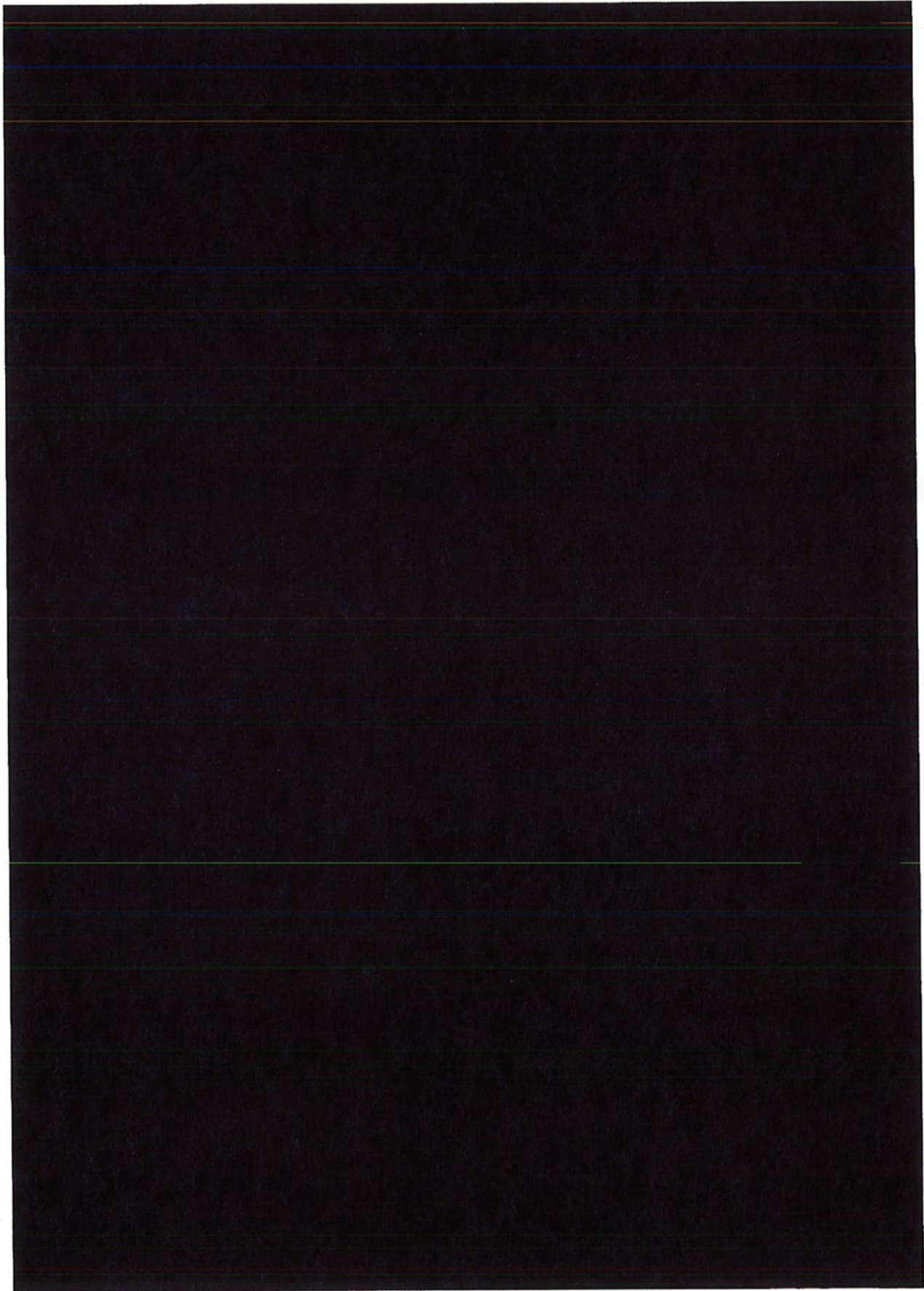
Bijlage 1 - Vertrouwenspersonen OCW 2009

VERTROUWENSPERSONEN ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN	
DUO Zoetermer	
BD	
BD	
ICN	
ICN	
ICN	
IvHO	
IvhO	
IvhO	
IvhO	
Ministerie LNV	
NA	
NA	
RCE	
RCE	
RCE	
RCE	
RCE	
RCE	
RvC	

VERTROUWENSPERSONEN INTEGRITEIT (KLOKKENLUIDEN)	
BD	
BD	
IvhO	
Ministerie EZ	
RCE	

Bijlage 2 - Jaarverslag 2009 van de Klachtencommissie ongewenst gedrag OCW





Voorwoord

Voor u ligt het Jaarverslag 2010 van de gezamenlijke vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen en integriteit van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (hierna OCW). Zoals gebruikelijk worden in dit jaarverslag aantallen en aard van de meldingen die bij ons - de vertrouwenspersonen - zijn binnengekomen besproken. Daarnaast is er aandacht voor de acties die op deze meldingen zijn ondernomen.

Het afgelopen jaar is door de vertrouwenspersonen kritisch gekeken naar verbeterpunten in onder meer de eigen zichtbaarheid, de manier van registreren van meldingen en de opvolging van door de vertrouwenspersonen gedane aanbevelingen. Een van de belangrijkste redenen om dat te doen was dat het afgelopen jaar voor bepaalde onderdelen van het departement het aantal klachten (soms van ernstige aard) blijvend hoog was en in sommige gevallen zelfs aanzienlijk is gestegen. Door te kiezen voor een andere opzet van het jaarverslag en kritisch te kijken naar het eigen functioneren, hopen we de signaalfunctie die van deze rapportage uitgaat te versterken.

In het Jaarverslag 2010 hebben we een aantal zeer concrete adviezen richting de plaatsvervangend Secretaris-Generaal geformuleerd met daarbij het verzoek om aan te geven of, en zo ja hoe, zij aan deze adviezen uitvoering denkt te gaan geven. Tevens hebben we in dit jaarverslag een aantal meetbare actiepunten voor de vertrouwenspersonen zelf opgenomen. Deze zijn door ons ook binnen de groep belegd.

Door bij adviezen en aanbevelingen de actoren concreet te benoemen, hopen we te bewerkstelligen dat alle betrokkenen zich - meer dan in het verleden - iets zullen aantrekken van dit jaarverslag. De ernst van de problematiek vraagt o.i. om een departementsbrede aandacht en om het doorvoeren van directe verbeteringen. Een actieve houding van alle (personeels)verantwoordelijken is in dezen noodzakelijk. Aanpak en resultaten moeten in dit en het komende jaar zichtbaar worden in de organisatie.

De gezamenlijke vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen en Integriteit van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Den Haag, 31 maart 2011



¹ http://thumb18.shutterstock.com/thumb_small/60691/60.jpg

Inhoudsopgave

Colofon	2
1. Inleiding	4
1.1. Algemeen	4
1.2. Meldingen 2010	4
1.3. Vergelijking met voorgaande jaren	7
2. Werkwijze vertrouwenspersonen	8
2.1. De vertrouwenspersonen bij OCW	8
2.2. De registratie van de meldingen	8
3. Bevindingen	10
3.1. Ongewenste omgangsvormen	10
3.2. Bevindingen Integriteit	13
4. Adviezen aan SG en andere leidinggevenden	17
4.1. Advies inzake omgaan met verandering	17
4.2. Advies met betrekking tot het werkklimaat	17
4.3. Advies inzake het aanspreken	18
4.4. Advies inzake scholing en begeleiding van zowel leidinggevenden als medewerkers	18
4.5. Advies inzake selectie en beoordeling van leidinggevenden	19
5. Actiepunten vertrouwenspersonen	20
5.1. Effectiviteit jaarverslag en adviezen	20
5.2. Verbetering registratie	20
5.3. Zichtbaarheid vertrouwenspersonen	21
5.4. Contacten met anderen	21
5.5. Follow up meldingen	22
Bijlage 1 Vertrouwenspersonen OCW 2010	23
Bijlage 2 Jaarverslag 2010 Klachtencommissie ongewenst gedrag OCW	24

1. Inleiding

1.1. Algemeen

In 2010 hebben 59 medewerkers zich met klachten over ongewenst gedrag gemeld bij één van de vertrouwenspersonen. In sommige gevallen waren meerdere medewerkers bij dezelfde melding betrokken.

Ongewenst gedrag wordt onderscheiden in:

- ongewenste omgangsvormen (OO) zoals intimidatie, bedreiging, discriminatie, pesten of ander gedragingen waarbij een veilige werkomgeving in het geding is;
- integriteitkwesties (I), waaronder (vermeende) ongelijke behandeling of achterstelling ten opzichte van collega's (bijvoorbeeld bij vacaturevulling) en onjuist gebruik van rijks-eigendommen of van faciliteiten.²⁾

In het verslagjaar 2010 had ca. 90% van de geregistreerde meldingen betrekking op ongewenste omgangsvormen. Ca. 10% van de meldingen betrof integriteitkwesties. Voor zover meldingen betrekking hadden op zowel ongewenste omgangsvormen als integriteit (gecombineerde problematiek) zijn deze in dit jaarverslag opgenomen onder de categorie ongewenste omgangsvormen.

De meldingen zijn afkomstig van het bestuursdepartement en van een aantal van de buitendiensten: Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), Inspectie van het Onderwijs (IVO), Nationaal Archief (NA), Erfgoedinspectie (EGI), Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed (RCE) en Raad voor Cultuur (RVC). Diensten waar geen meldingen zijn gedaan, zijn niet in dit jaarverslag opgenomen.

In dit verslag wordt alleen gesproken over de meldingen die bij de vertrouwenspersonen OCW zijn binnengekomen. Omdat er geen koppeling is met meldingen die bij bijvoorbeeld de bedrijfsarts of het bedrijfsmaatschappelijk werk zijn gedaan, is de omvang van de problematiek mogelijk groter of anders van samenstelling dan uit de cijfers in dit jaarverslag blijkt. Ook meldingen die door medewerkers van OCW bij vertrouwenspersonen van andere overheidsinstellingen zijn gedaan, zijn niet in dit jaarverslag opgenomen.

1.2. Meldingen 2010

In deze paragraaf wordt ingegaan op het aantal meldingen in 2010 in relatie tot het aantal meldingen in de voorafgaande jaren.

²⁾ Op het Intranet van OCW worden de volgende gedragingen als ongewenst benoemd: seksuele intimidatie, ongewenste seksuele benaderingen, verzoeken om seksuele gunsten, verbaal of non verbaal gedrag van seksuele aard, pesten, agressie, geweld, roddelen verspreiden van geruchten. Integriteitschending wordt gedefinieerd als handelen in strijd met de organisatievoorschriften of het op andere wijze niet naleven van de norm.

1.2.1. Totaal aantal meldingen in 2010

Tabel 1 geeft een overzicht van het totaal aantal meldingen dat in 2010 bij OCW heeft plaatsgevonden en de verdeling daarvan over de verschillende dienstonderdelen.

Tabel/diagram 1. Aantal meldingen 2010

	Bestuurs- departement			Buitendiensten						Ove- rig	Totaal
	SG	PSG	DG HBW	RvC	DUO	I.v.O	NA	EGI	RCE		
Meldingen Ongewenste omgangsvor- men (OO)	2	6	1	1	3	19	10	1	1	2	46
aantal betrokkenen (M)		1			1	8	8			1	19
aantal betrokkenen (V)	2	5	1	1	2	16	3	1	1	2	34
Meldingen Integriteit						2	3			1	6
aantal betrok- kenen (M)						1	1				2
aantal betrok- kenen (V)						1	2			1	4

M = mannen

V = vrouwen

Bij de dienstonderdelen die niet in de tabel zijn vermeld, hebben – als gezegd – geen meldingen plaatsgevonden. Dat hoeft overigens niet te betekenen dat ongewenst gedrag en integriteitsschendingen daar niet voorkomen. Het kan zijn dat medewerkers melding hebben gedaan bij vertrouwenspersonen van andere departementen.

Als een medewerker van een dienstonderdeel van OCW een melding heeft gedaan bij een vertrouwenspersoon van een ander onderdeel van OCW is die melding opgenomen bij het dienstonderdeel van de klager. Zo hebben de vertrouwenspersonen van het Nationaal Archief een melding in behandeling genomen van een medewerker van de Erfgoedinspectie.

Onder 'overig' zijn de meldingen opgenomen waarvan niet duidelijk is op welk onderdeel van de dienst zij betrekking hebben. Deze meldingen werden anoniem gedaan en/of het betreffende dienstonderdeel werd niet op het registratieformulier vermeld.

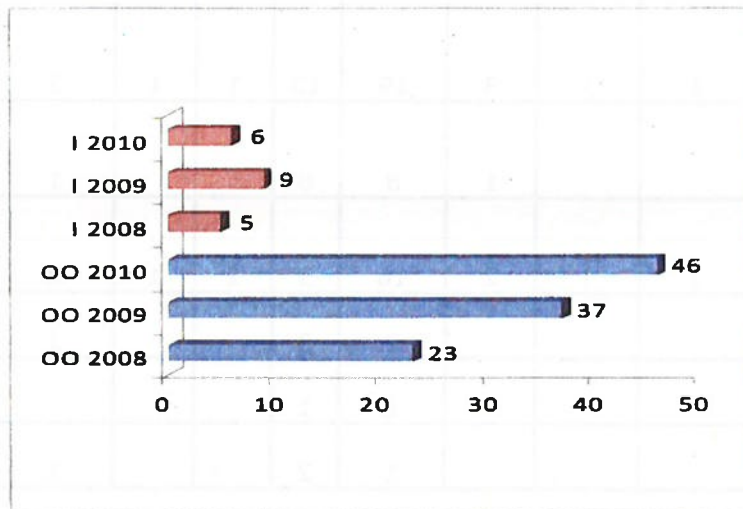
Uit de tabel blijkt dat het aantal bij de meldingen betrokken personen (59) groter is dan het aantal meldingen (52). Dat komt doordat in sommige gevallen meerdere personen bij

één melding betrokken waren. Zo deden bijvoorbeeld 2 personen een melding namens hun hele afdeling. Het aantal betrokkenen is in dat geval geteld als 2.

1.2.2. Aantal meldingen in 2010 vergeleken met 2008 en 2009

In tabel/diagram 2 wordt het totaal aantal meldingen over 2010 vergeleken met de aantallen meldingen over 2008 en 2009. Bij ongewenste omgangsvormen is het aantal meldingen gestegen, bij integriteit gedaald. Op de achtergronden van deze ontwikkelingen wordt nader ingegaan in hoofdstuk 3.

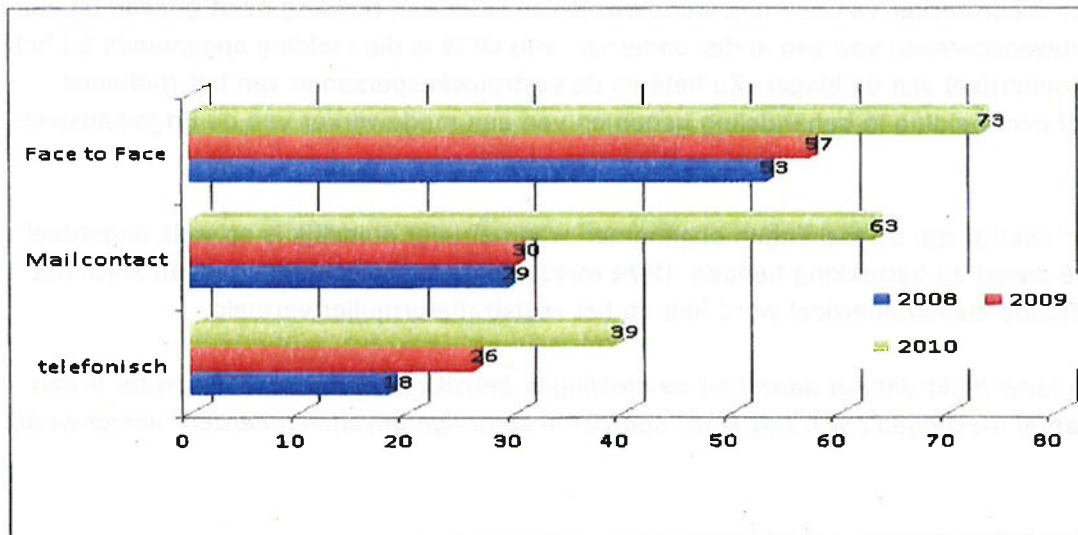
Tabel/diagram 2. Aantal meldingen in 2010 vergeleken met 2008 en 2009



1.2.3. Soorten contacten

Tabel/diagram 3 geeft een overzicht van de verschillende vormen van contact die de vertrouwenspersonen in 2010 met hun cliënten hebben gehad. In alle gevallen blijken die aantallen in het verslagjaar 2010 aanzienlijk hoger te liggen dan in de voorgaande jaren.

Tabel/diagram 3. Soorten van contacten



1.3. Vergelijking met voorgaande jaren

In 2010 is het aantal meldingen ten opzichte van het jaar 2009 gestegen van 46 naar 52. Ten opzichte van het jaar 2008 - 28 meldingen - is er zelfs sprake van een bijna verdubbeling. Deze stijging is er met name in de categorie ongewenste omgangsvormen. Bij integriteit is er in het verslagjaar sprake van een lichte daling. Opvallend is dat de meeste meldingen opnieuw werden gedaan bij de buitendiensten, met name bij de Inspectie van het Onderwijs en het Nationaal Archief.

De blijvende stijging van het aantal meldingen geeft reden tot zorg. De vertrouwenspersonen menen daarom dat de inspanningen van de departementsleiding er in eerste instantie op gericht moeten zijn om een verdere stijging van de meldingen te voorkomen. Voor 2011 en de volgende jaren moet gestreefd worden naar een vermindering.

Om de cijfers van OCW op hun waarde te kunnen schatten, zou het interessant zijn om het aantal meldingen bij OCW te kunnen vergelijken met het meldingsgedrag bij andere departementen. Vanwege het ontbreken van vergelijkbare gegevens echter is dat nu nog niet mogelijk.

2. Werkwijze vertrouwenspersonen

2.1. De vertrouwenspersonen bij OCW

Bij iedere organisatie komen ongewenste omgangsvormen en integriteitsbreuken voor. Om medewerkers die hiermee geconfronteerd worden een eerste opvang en aanspreekpunt te bieden, heeft OCW vertrouwenspersonen aangesteld bij het bestuursdepartement en bij de buitendiensten. Alle vertrouwenspersonen oefenen hun taak uit binnen en vaak naast hun reguliere functie. Zij kunnen melders van vertrouwenskwesaties een eerste opvang bieden en hen informeren, adviseren en ondersteunen bij de afhandeling van hun melding, waarbij de laatste stap een procedure bij de Klachtencommissie is. Deze laatste stap wordt overigens maar zelden gezet (zie bijlage 2), blijkbaar is de drempel daarvoor erg hoog.

De medewerkers van OCW kunnen met hun klachten ook terecht bij de vertrouwenspersonen van andere overheidsinstellingen. Omgekeerd kunnen de medewerkers van die andere instellingen ook een beroep doen op de vertrouwenspersonen van OCW.

De vertrouwenspersonen OCW voeren (minstens) twee keer per jaar gezamenlijk overleg. Tijdens deze bijeenkomsten wordt over actuele ontwikkelingen binnen het taakgebied gesproken en worden ervaringen over behandelde zaken uitgewisseld. De klagers en beklagden blijven daarbij anoniem, het gaat om leermomenten voor de vertrouwenspersonen: hoe worden bepaalde klachten aangepakt door collega's en wat kan men van elkaar leren? Daarnaast worden actuele thema's toegelicht door vakdeskundigen. Naar behoefte worden aanvullend ook externe bijeenkomsten georganiseerd en trainingen gevolgd.

2.2. De registratie van de meldingen

Alle meldingen worden door de vertrouwenspersonen anoniem geregistreerd. Daartoe wordt per melding een 'registratieformulier vertrouwenspersonen' ingevuld (uniform format). De gegevens van de registratieformulieren worden verwerkt in het jaarverslag.

2.3. Dienstverlening door de vertrouwenspersonen en ondernomen acties

Per cliënt wordt geregistreerd welke dienstverlening er heeft plaatsgevonden. Bij dienstverlening gaat het om:

- intake/luisteren: de cliënt wil alleen zijn verhaal kwijt maar wil niet dat er verdere actie wordt ondernomen; de dienstverlening van de vertrouwenspersoon blijft hier beperkt tot een (intake)gesprek, waarin hij voornamelijk fungeert als klankbord/luisteraar; feitelijk start elke melding met een intake, waar het in sommige gevallen ook bij blijft;

- **advisering:** de vertrouwenspersoon geeft advies, informatie en suggesties hoe de cliënt zijn probleem kan aanpakken;
- **informerend:** de vertrouwenspersoon informeert het lijnmanagement met instemming/op verzoek van de cliënt;
- **verwijzing:** de vertrouwenspersoon verwijst de cliënt naar een bevoegde instantie of persoon, bij voorbeeld de vertrouwenspersoon integriteit, de personeelsadviseur of het bedrijfsmaatschappelijk werk.
- **begeleiding:** de vertrouwenspersoon biedt de cliënt hulp bij het nader formuleren van zijn klacht of vermoedens van integriteitsinbreuken, en de verdere behandeling daarvan.

Het zwaartepunt van de dienstverlening ligt nog steeds bij luisteren en adviseren.

Uit de ervaringen van de vertrouwenspersonen blijkt dat in meer dan de helft van de gevallen na de intake (luisteren naar de klacht en adviseren daarover) de melder geen vervolgacties meer onderneemt. In sommige gevallen komt een melding op een later tijdstip opnieuw naar voren, waarna 'de zaak' wordt heropend.

Bij de vertrouwenspersonen bestaat het vermoeden dat in een aantal gevallen de melder de klacht als afgesloten beschouwt, terwijl de grondslag voor de klacht niet werkelijk is weggenomen. Het is niet bekend of de cliënten in die gevallen een vervolgactie te bedreigend of te confronterend vonden, of dat zij de klacht werkelijk als afgedaan beschouwden. Omdat hier sprake is van een vermoeden verdient het aanbeveling dat de vertrouwenspersonen in de toekomst meer aandacht besteden aan de follow up van een melding: zij zullen de klager na enige tijd opnieuw moeten benaderen en hem/haar de vraag voorleggen of het probleem daadwerkelijk uit de wereld is.

3. Bevindingen

3.1. Ongewenste omgangsvormen

Het aantal meldingen ongewenste omgangsvormen bedroeg 46. Er meldden zich 34 vrouwen en 19 mannen (zie tabel/diagram 1). Het is niet duidelijk waarom het aantal meldingen van vrouwen zoveel groter is dan dat van mannen.

3.1.1 Aantal contacten

In 2010 is het totaal aantal contacten met cliënten die meldingen deden over ongewenste omgangsvormen opnieuw toegenomen ten opzichte van de voorgaande jaren (zie tabel 4). Wel is het gemiddelde aantal contacten naar aanleiding van een specifieke melding afgenomen ten opzichte van 2008. Ten opzichte van 2009 is dit licht gestegen. In het algemeen lijkt het erop dat de effectiviteit van de vertrouwenspersonen is toegenomen.

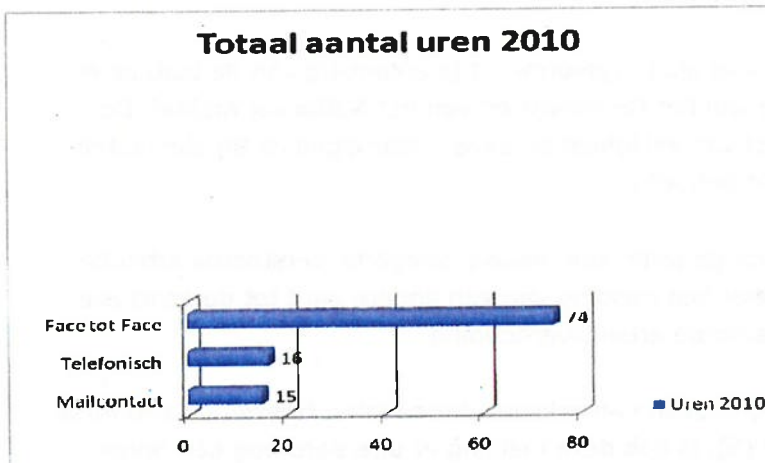
Tabel/diagram 4. Aantal contacten met cliënten ongewenste omgangsvormen

Omschrijving	2008	2009	2010
	Aantal	aantal	aantal
Face to face	53	57	73
Telefonisch	18	26	39
Schriftelijke communicatie / mail	29	30	63
Totaal	100	113	175
Aantal cliënten	23	37	53
Gemiddeld aantal contacten per cliënt	4,3	3	3,3

3.1.2. Bestede tijd

De tijd die de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen hebben besteed aan hun cliënten is zeer divers. Soms ging het om telefonische gesprekken van enkele minuten, in andere gevallen om een reeks gesprekken die veel meer tijd (soms tot enige uren) vergden. Gemiddeld is door de vertrouwenspersonen per cliënt 2,3 uur besteed.

Tabel/diagram 5. Urenbesteding ongewenste omgangsvormen per vorm van contact



3.1.3. Aard van de problematiek

In tabel 6 wordt een onderverdeling gemaakt naar de aard van de meldingen ongewenste omgangsvormen. De problematiek is per cliënt geregistreerd. Als er bij een melding sprake was van meerdere problemen tegelijk, werden die alle geregistreerd.

Tabel/diagram 6. Problematiek Ongewenste omgangsvormen naar aard en aantal

Problematiek	2008	2009	2010
Seksuele intimidatie	4	5	1
Intimidatie	4	11	23
Fysieke bedreiging / geweld	2	--	1
Discriminatie	2	1	3
Pesten / treiteren	10	3	10
Verstoorde arbeidsverhouding	--	--	19
Overig	17	9	19
Totaal	39	29	76

In 2010 hebben - als gezegd - in totaal 53 cliënten een geval van ongewenste omgangsvormen gemeld aan de vertrouwenspersonen OCW. De grootste aantallen betreffen de categorieën intimidatie, verstoorde arbeidsverhoudingen (zie hierna) en 'overig' (zie hierna). Het merendeel van deze meldingen is te relateren aan leidinggeven: onzorgvuldig omgaan met medewerkers door de gehanteerde manier van sturen, als slecht ervaren leiding, maken van ongewenste opmerkingen en vooral ook slechte communicatie. Een aantal van de meldingen uit de categorie 'overig' heeft betrekking op zaken die samenhangen met de taakstelling of een conflict met de organisatie. In een aantal gevallen is er sprake van een meervoudige problematiek en heeft een melding betrekking op meerdere vormen van ongewenst gedrag.

Intimidatie is ook in 2010 de meest voorkomende problematiek binnen de ongewenste omgangsvormen. Er zijn maar liefst 23 meldingen van intimidatie. In het merendeel van de gevallen komt de klacht van een vrouw.

36 van de 46 meldingen ongewenste omgangsvormen zijn afkomstig van de buitendiensten, met name van de Inspectie van het Onderwijs en van het Nationaal Archief. De conclusie moet zijn dat het gevoel van veiligheid bij deze, maar eigenlijk bij alle buitendiensten, in sterke mate aandacht behoeft.

In tabel 6 is in vergelijking met vorige jaren een nieuwe categorie 'verstoorde arbeidsverhoudingen' ingevoerd. Vaak leidt een melding van een andere aard tot de conclusie dat er ook sprake is van een verstoorte arbeidsverhouding.

Er is in 2010 slechts één melding gedaan van seksuele intimidatie. Hoewel dit een forse afname is ten opzichte van 2009 (5), is ook deze melding er uiteraard nog één teveel.

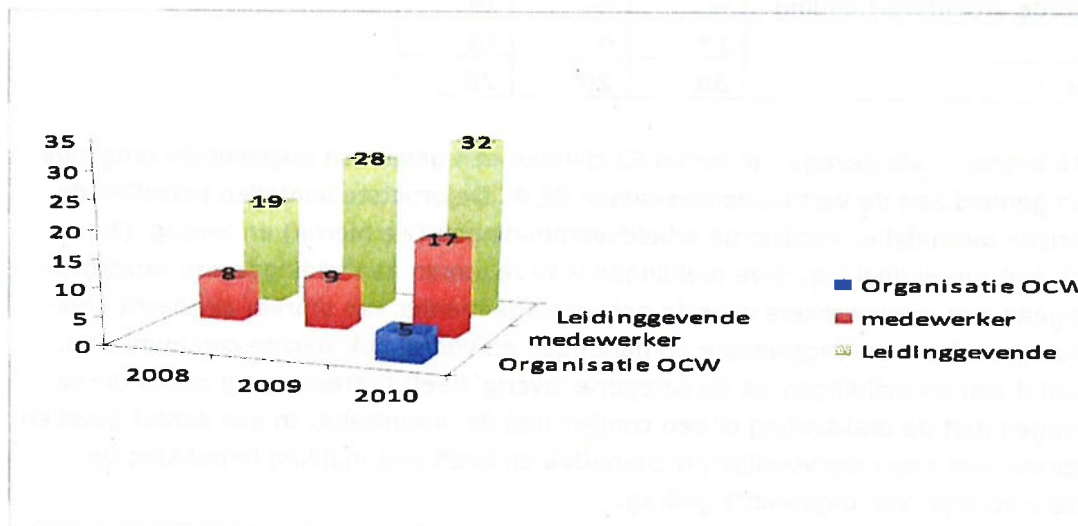
Na een aanzienlijke teruggang van het aantal meldingen van pesten of treiteren in 2009, is in 2010 helaas het relatief hoge niveau van 2008 weer bereikt. Hoewel deze meldingen bij de vertrouwenspersonen niet zijn gekoppeld aan de ziekteverzuimregistratie, mag worden aangenomen dat pesten e.a. tot (veelvuldige) ziekmeldingen leidt.

Het grote aantal meldingen in de categorie 'overig' hangt samen met de problemen rond taakstelling en reorganisatie (zie ook paragraaf 3.2.2).

3.1.4. Leidinggevenden en medewerkers

In tabel 7 is aangegeven op wie of wat de meldingen ongewenste omgangsvormen betrekking hebben. In de meeste gevallen blijkt dat te gaan om leidinggevenden. Ook de organisatie als geheel is soms onderwerp van een klacht.

Tabel/diagram7. Overzicht 'beklaagden'



In algemene zin is het aantal klachten ongewenste omgangsvormen over leidinggevenden met 10% gestegen. Dat betekent dat de gewenste teruggang is uitgebleven en dat het niveau naar de mening van de vertrouwenspersonen bedenkelijk hoog is gebleven.

Opvallend is de verdubbeling van het aantal klachten over medewerkers. Deze verdubbeling hangt mogelijk samen met de eerder geconstateerde toename van de problematiek van roddelen, pesten en treiteren (zie paragraaf 3.1.3.). De toenemende spanning op de werkvloer – veroorzaakt door taakstelling en reorganisaties – heeft in het verslagjaar klaarblijkelijk ook zijn weerslag op de relaties tussen medewerkers onderling.



Klachten over leidinggevenden zijn overigens niet alleen afkomstig van 'medewerkers'. Zij omvatten ook die van het middel management over het hogere management en die van projectmanagers over lijnmanagers. Leidinggevenden klagen bij de vertrouwenspersonen in het algemeen niet over medewerkers, mogelijk omdat andere wegen daarvoor voor hen openstaan.

3.2. Bevindingen Integriteit

Het aantal meldingen integriteit bedroeg in 2010 zes. Vier meldingen waren afkomstig van vrouwen.

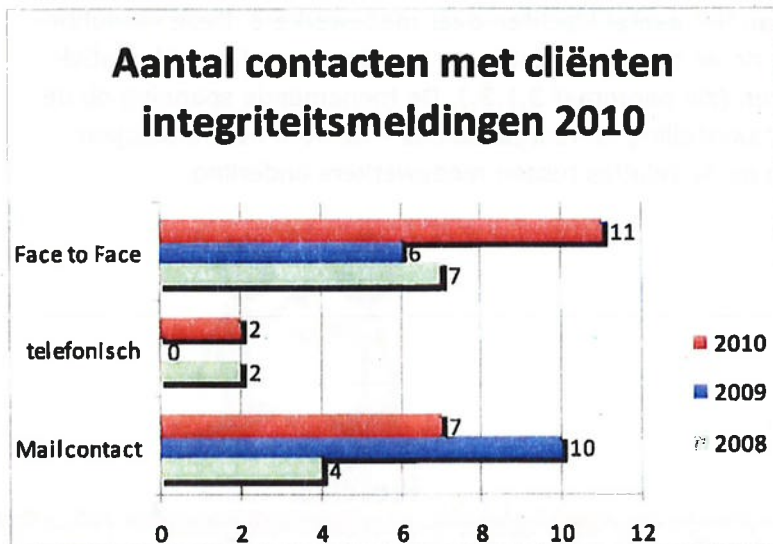
3.2.1 Aantal contacten en tijdbesteding

In totaal hebben de vertrouwenspersonen integriteit 13 gesprekken gevoerd, waarvan het merendeel - 11 - face to face. Via de mail is er in 7 gevallen contact geweest.

Terwijl het aantal personen dat zich heeft gemeld is gedaald van 9 in 2009 naar 6 in 2010 (zie tabel 1) is het aantal contactmomenten per cliënt gestegen van gemiddeld 1,8 naar 3,3.

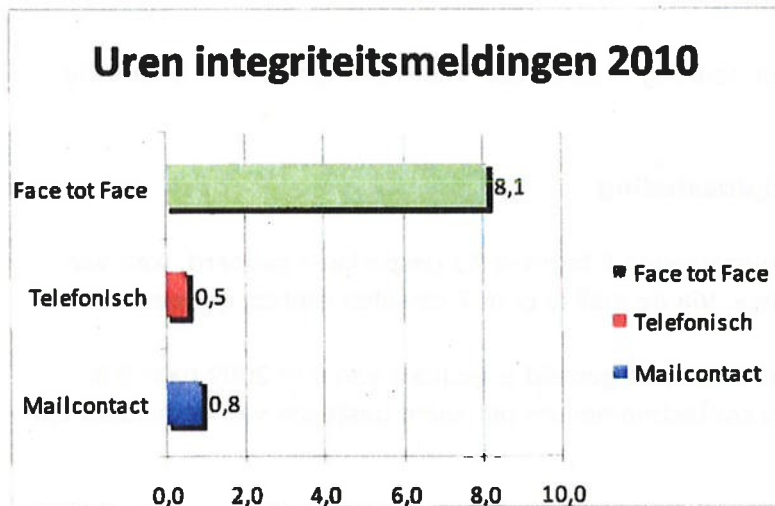
³ www.presentermedia.com/

Tabel/diagram 8. Aantal contacten met cliënten integriteit



Het gemiddelde aantal uren per cliënt bedroeg in 2011 ca. 1,5: de vertrouwenspersonen besteedden 9,4 uur aan de contacten met 6 cliënten.

Tabel 9. Urenbesteding integriteit per vorm van contact



3.2.2 Aard van de problematiek

Er bestaan veel definities en omschrijvingen van integriteit. Wat in die omschrijvingen steeds terugkomt zijn begrippen als: verantwoordelijkheid, onkreukbaarheid, betrouwbaarheid, eerlijkheid. Het gaat daarbij om de omgang met bedrijfsmiddelen, de omgang met elkaar en de omgang met derden. Integriteit heeft te maken met normen en waarden. Dat maakt 'integriteitsinbreuk' ook lastig te definiëren. Immers, wat de ene persoon een duidelijke inbreuk op integer handelen vindt, kan voor de andere persoon nog wel door de beugel. In dit kader blijft het van belang dat integriteit aandacht krijgt in de organisatie en vooral ook bespreekbaar is binnen teams en afdelingen.

Tabel 10 geeft een overzicht van de integriteitsproblematiek. Daarbij is een onderverdeling gemaakt naar aard van de inbreuken.

Tabel/diagram 10. Problematiek integriteit naar aard en aantal

Problematiek	Specifiek	2008	2009	2010
Belangenverstrengeling	- aannemen geschenken - financiële belangenverstrengeling - omkoping - ongeoorloofde nevenwerkzaamheden - overig	1	1 2	1
Diefstal/ fraude	- diefstal - fraude - overig		1 1	1
Lekken informatie/ Schenden geheimhoudingsplicht	- opzettelijk - door nalatigheid - overig			2
Misbruik bevoegdheden	- valsheid in geschrifte - meeneed - ongeoorloofde opsporingsmethoden - misbruik dwangmiddelen - overig	1	2 2	1
Taakstelling / reorganisatie		3	9	2
Totaal		5	18	7

Het aantal integriteitmeldingen is in 2010 toegenomen van 5 naar 6. Eén persoon heeft twee soorten problematiek gemeld, waardoor het totaal aantal op 7 komt (bij 6 meldingen).

4. Adviezen aan SG en andere leidinggevenden

Op grond van de aard van de meldingen en een analyse van de (mogelijke) oorzaken, aanleidingen en achtergronden daarvan komen de vertrouwenspersonen OCW tot de volgende adviezen aan de (plaatsvervangend) Secretaris-Generaal.

4.1. Advies inzake omgaan met verandering

De vertrouwenspersonen OCW signaleren dat met name bij enkele buitendiensten – de Inspectie van het Onderwijs, het Nationaal Archief – het werkklimaat niet altijd als veilig wordt ervaren. Juist in tijden van verandering zou werken vanuit vertrouwen het uitgangspunt moeten zijn. Daarom is extra aandacht voor integriteit en gewenst gedrag nodig. Op die punten moet er een gezamenlijk traject van medewerkers en management worden ingezet.

Advies 1

Pak het traject van organisatieverandering op in overleg met de medezeggenschap en met andere begeleidingsinstanties (bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk) en stel daarnaast een stuurgroep/resonansgroep samen die gevuld is vanuit diverse geledingen (leiding, medewerkers, vertegenwoordiging medezeggenschap, gezondheidsmanagement (arbo expertgroep) en vertrouwenspersonen.



4.2. Advies met betrekking tot het werkklimaat

Het aantal klachten met betrekking tot pesten en treiteren is in het afgelopen jaar sterk gestegen (zie paragraaf 3.1.3.) Die ontwikkeling maakt het noodzakelijk dat er meer aandacht aan dit onderwerp wordt besteed, in de eerste plaats aan bewustwording. Op dit terrein zijn door het Bureau van de Beveiligingsambtenaar (BVA)⁵ al verschillende instrumenten ontwikkeld o.a. het bewustwordingsspel. Daarnaast moet het voor iedereen die bij OCW werkt duidelijk zijn wat er wel en niet kan. Er moet een normenkader worden ontwikkeld waaraan iedereen zich heeft te houden. Dit normenkader moet breed worden verspreid binnen het ministerie en de diensten.

⁴ www.presentermedia.com/

⁵) De taken van het Bureau van de Beveiligingsambtenaar zijn inmiddels belegd bij het organisatieonderdeel Veiligheid, Integriteit en Crisismanagement (VIC).

Advies 2

Stel een 'normen en waarden'-beleid op voor heel OCW en draag dit uit via brochures en posters of via een nieuwsbrief. Belangrijk ook: leading by example!

4.3. Advies inzake het aanspreken

Organisatieonderdelen die in het meldingenoverzicht hoog scoren, moeten door de Secretaris-Generaal op deze cijfers worden aangesproken. Er moet permanente aandacht worden geschonken aan hoe we vinden dat we met elkaar moeten omgaan en welke gedragingen we niet tolereren. De Secretaris-Generaal heeft hierin een cruciale rol.

Advies 3

Spreek de organisatieonderdelen die hoog scoren in het meldingenoverzicht- Inspectie van het Onderwijs, het Nationaal Archief - direct aan, vraag naar de acties die zij gaan ondernemen en controleer of de voorgenomen acties ook daadwerkelijk worden uitgevoerd. Roep de leidinggevendenden die hun toezeggingen niet nakomen ter verantwoording.

4.4. Advies inzake scholing en begeleiding van zowel leidinggevendenden als medewerkers

Ook in 2010 is het aantal klachten over ongewenst gedrag van leidinggevendenden hoog (zie paragraaf 3.1.4.). Net als vorige jaren adviseren de vertrouwenspersonen leidinggevendenden daarom dringend te investeren in verdere trainingen op het gebied van voorbeeldgedrag, begeleiding van medewerkers, conflicthantering en transparante communicatie. De Secretaris-Generaal dient erop toe te zien dat die trainingen ook daadwerkelijk plaatsvinden.

Een goede begeleiding van medewerkers door leidinggevendenden kan naar de mening van de vertrouwenspersonen voorkomen dat problemen escaleren. Deze begeleiding krijgt gestalte bij het voeren van start- en functioneringsgesprekken, waarbij de taken van medewerker helder en vooral ook reëel in kaart worden gebracht.

Advies 4

Organiseer scholing voor leidinggevendenden op het gebied van leiderschap, stijl van leidinggeven en begeleiden van medewerkers. Geef die scholingen een verplichtend karakter. De planning van de hier bedoelde trainingen moet standaard onderdeel zijn van het startgesprek van de leidinggevendende. Daarnaast kan een facultatief cursuspakket worden aangeboden.

4.5. Advies inzake selectie en beoordeling van leidinggevenden

Om problemen met leidinggevenden te voorkomen dient er ook - en misschien wel juist - in de herplaatsingstijd een zorgvuldige(r) selectie van leidinggevenden plaats te vinden. Al bij het moment van aanstelling moet er aandacht zijn voor de noodzaak van correct gedrag. Indien leidinggevenden blijvend disfunctioneren, moeten er maatregelen worden genomen, met als uiterste consequentie ontslag. Aan dossieropbouw m.b.t. functievervulling moet meer aandacht worden besteed.

Advies 5

Wees streng bij de selectie van leidinggevenden en besteed daarbij expliciet aandacht aan hun houding. Pak disfunctionerende leidinggevenden aan en zorg daarbij voor een goede en zorgvuldige dossiervorming.

5. Actiepunten vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersonen erkennen dat zij zelf hun werkwijze en de effectiviteit van hun inzet en functioneren moeten evalueren. Op grond daarvan komen zij tot de volgende actiepunten.

5.1. Effectiviteit jaarverslag en adviezen

Bij het opstellen en uitbrengen van het jaarverslag gaat het niet zozeer om de statistische gegevens, maar veel meer om de follow up. De vertrouwenspersonen constateren dat aan de adviezen uit voorgaande jaarverslagen - helaas - bitter weinig aandacht is besteed (voor ons herkenbare maatregelen of acties zijn uitgebleven) en dat de aangesproken verantwoordelijken met het niet opvolgen van de adviezen te makkelijk zijn weggekomen. Deels ligt dat aan de toegankelijkheid van het jaarverslag en aan de kracht en tijdigheid waarmee de adviezen worden verstrekt. Daar moet dus verbetering in komen. Daarnaast moet het jaarverslag ook bredere bekendheid krijgen. Dat kan door het actiever onder de aandacht van de medewerkers te brengen via daartoe geschikte kanalen als intranet en interne nieuwsbrief. Medewerkers moeten beter worden geïnformeerd en veel duidelijker te zien krijgen dat er serieus meldingen en klachten wordt omgegaan.

Actiepunt 1

Zorg voor een bondig en overzichtelijk jaarverslag en rapporteer helder en vooral ook tijdig aan de Secretaris Generaal. Publiceer het jaarverslag ook binnen het eigen organisatieonderdeel. Bewaak de follow-up van de adviezen waarover overeenstemming bestaat met de departementsleiding.

Actor: op de (half) jaarlijkse bijeenkomst van de vertrouwenspersonen in maart 2011 zijn de taken op dit punt belegd bij een aantal vertrouwenspersonen.



Presenter

6

5.2. Verbetering registratie

De vertrouwenspersonen dragen zorg voor registratie en verslaglegging. Hiervoor wordt een standaardformulier gebruikt waarbij gegevens handmatig worden ingevoerd. De gegevens werden tot voor kort verwerkt door Concern Ondersteuning, later door het Bu-

⁶ www.presentermedia.com

reau van de Veiligheidsambtenaar, nu door Veiligheid, Integriteit en Crisismanagement (VIC). Deze manier van werken is arbeidsintensief en kan leiden tot fouten in de tabellen. Er is dan ook behoefte aan een goed en geautomatiseerd systeem dat duurzaam is voor het bewaren van de ingevoerde gegevens en van waaruit gewenste rapportages automatisch gegenereerd kunnen worden. Een systeem als hier bedoeld zou overheidsbreed – door alle departementen – ingevoerd en gebruikt moeten worden.

Van de vertrouwenspersonen mag worden verwacht dat zij zorgvuldig tewerk gaan bij de aanlevering van de in te voeren gegevens, zeker op dit punt is discipline vereist. Een gemeenschappelijk systeem – door alle overheidsinstellingen gebruikt – maakt ook de zo noodzakelijke vergelijking van gegevens mogelijk. Aansluiting bij het ARO systeem (registratiesysteem dat in kader van de Veilige Publieke Taak bij alle ministeries zal worden ingevoerd) is wellicht een goede optie.

Actiepunt 2

Laat het nog in te stellen 'coördinatiepunt/dagelijks bestuur vertrouwenspersonen' (zie hierna onder 5.3.) i.s.m. VIC een onderzoek doen naar de mogelijkheid van een overheidsbreed geautomatiseerd systeem waarbij de invoer van zaken gedigitaliseerd wordt en er automatisch rapportages (bij voorbeeld ten behoeve van dit jaarverslag) uitgedraaid kunnen worden.

5.3. Zichtbaarheid vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersonen willen zichtbaarder zijn binnen de organisatie. Profielen van de vertrouwenspersonen op intranet zijn dan ook erg belangrijk. De verhoging van de zichtbaarheid kan ook via al beschikbare communicatiekanalen als intranet en Rijksweb. (N.B. Als Rijksweb zoals nu het geval is blijvend niet mee wil werken aan de plaatsing van de profielen, moet op dit punt actie worden ondernomen bij de Secretaris-Generaal.) Vertrouwenspersonen zouden zich daarnaast vaker moeten presenteren in de eigen – OCW-brede of per dienstonderdeel - interne publicaties.

Om voor de departementsleiding zichtbaarder te worden en met meer daadkracht te kunnen opereren, is het goed om een vast aanspreekpunt aan te wijzen. Onderzocht moet worden hoe dat het beste kan worden georganiseerd (moet er een soort 'dagelijks bestuur' komen, of is het beter een coördinator aan te wijzen?).

Actiepunt 3

Zorg voor de plaatsing en actualisering van de persoonlijke profielen van de vertrouwenspersonen op Rijksnet en start in overleg met de departementsleiding een onderzoek naar vergroting van de mogelijkheden tot interne communicatie.

Actor: 'coördinator/dagelijks bestuur' vertrouwenspersonen.

5.4. Contacten met anderen

Het kan verhelderend en inspirerend zijn om contacten te onderhouden met collegae-vertrouwenspersonen bij andere departementen, niet alleen om klachten in een rijksbre-

de context te kunnen plaatsen (wat speelt er bij andere overheidsinstellingen?), maar ook om ervaringen uit te kunnen wisselen, te benchmarken en waar mogelijk samen op te trekken (bijv. trainingen)

Actiepunt 4

Plan een overleg met andere departementen voor de uitwisseling van ervaringen en het plaatsen van statistische gegevens betreffende OCW in een rijksbrede context. Maak daarbij gebruik van het expertisecentrum bij BZK.

Actor: [REDACTED] VP Nationaal Archief

5.5. Follow up meldingen

In dit jaarverslag is in hoofdstuk 2 al geconstateerd dat de vertrouwenspersonen weinig zicht hebben op het vervolg van de melding nadat het contact met de cliënt is gestopt. Daarmee blijft het ongewis of de klacht is opgelost of dat de melder niet verder heeft doorgezet en de klacht derhalve niet is verdwenen. Om effectief te kunnen optreden is het noodzakelijk dat de vertrouwenspersoon inzicht krijgt in de reden van het verbreken van het contact.

Actiepunt 8

Registreer de afloop van een melding of als het contact door de melder wordt verbroken, de reden daarvan.

Actor: alle vertrouwenspersonen.



⁷ www.presentermedia.com/

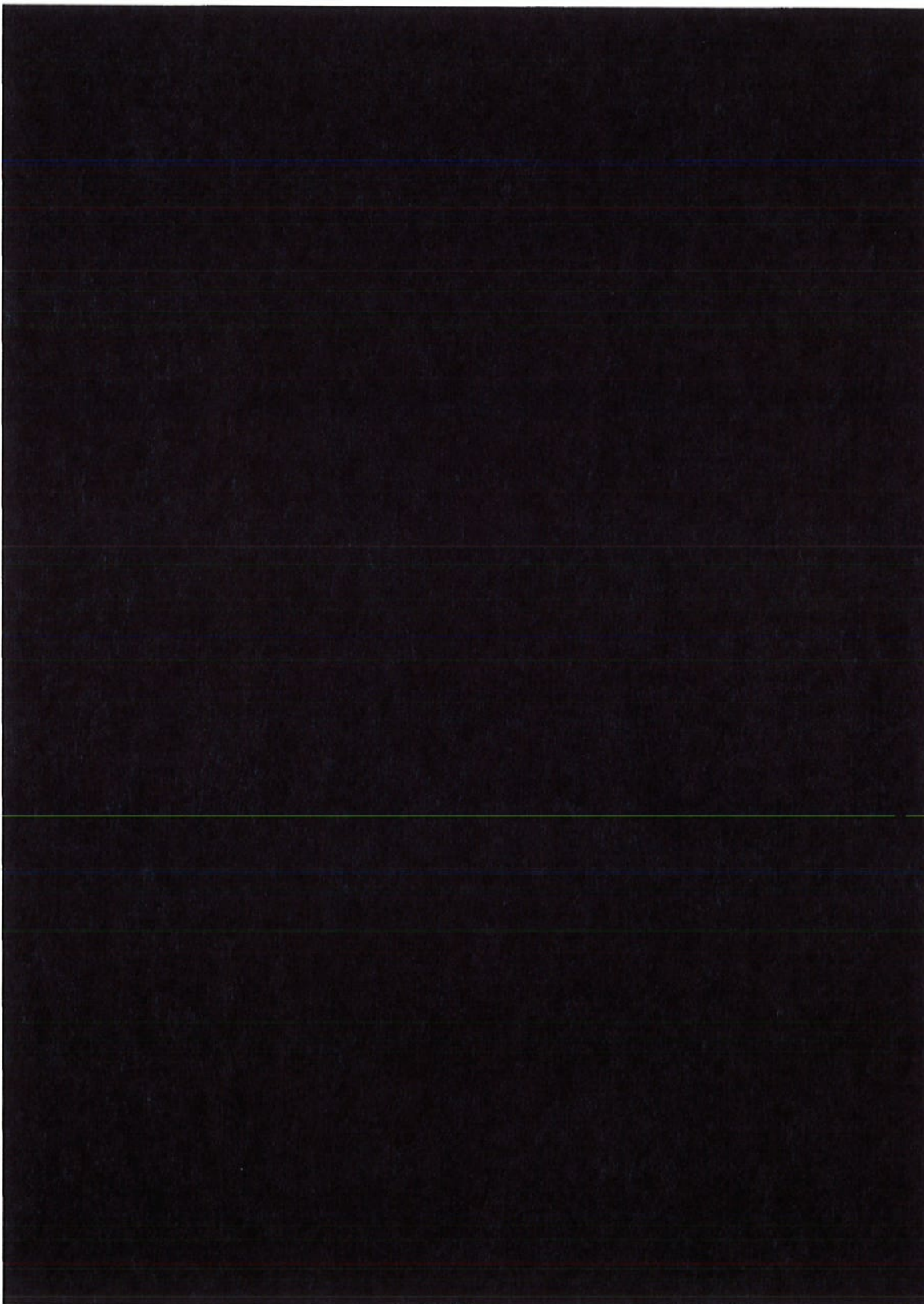
Bijlage 1 Vertrouwenspersonen OCW 2010

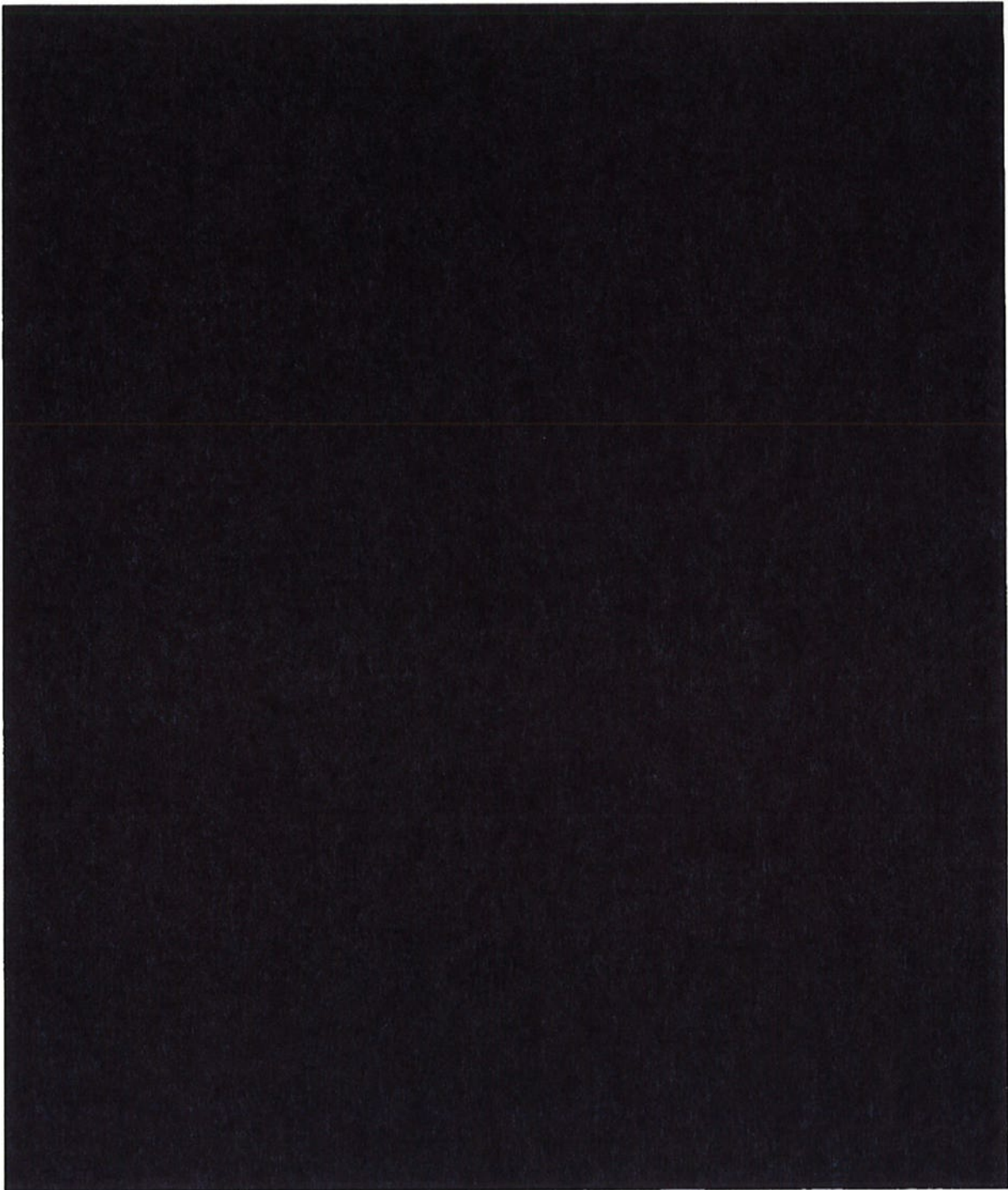
VERTROUWENSPERSONEN ONGEWENSTE ONGANGSVORMEN	
DUO Zoetermeer	
Bestuursdepartement	
Bestuursdepartement	
RCE	
RCE	
RCE	
I.v.h.O	
I.v.h.O.	
I.v.h.O.	
I.v.h.O .	
Ministerie LNV	
NA	
NA	
RCE	
RCE	
RCE	
RCE	
RCE	
RvC	
DUO Groningen	
DUO Groningen	
DUO Groningen	
AWT	

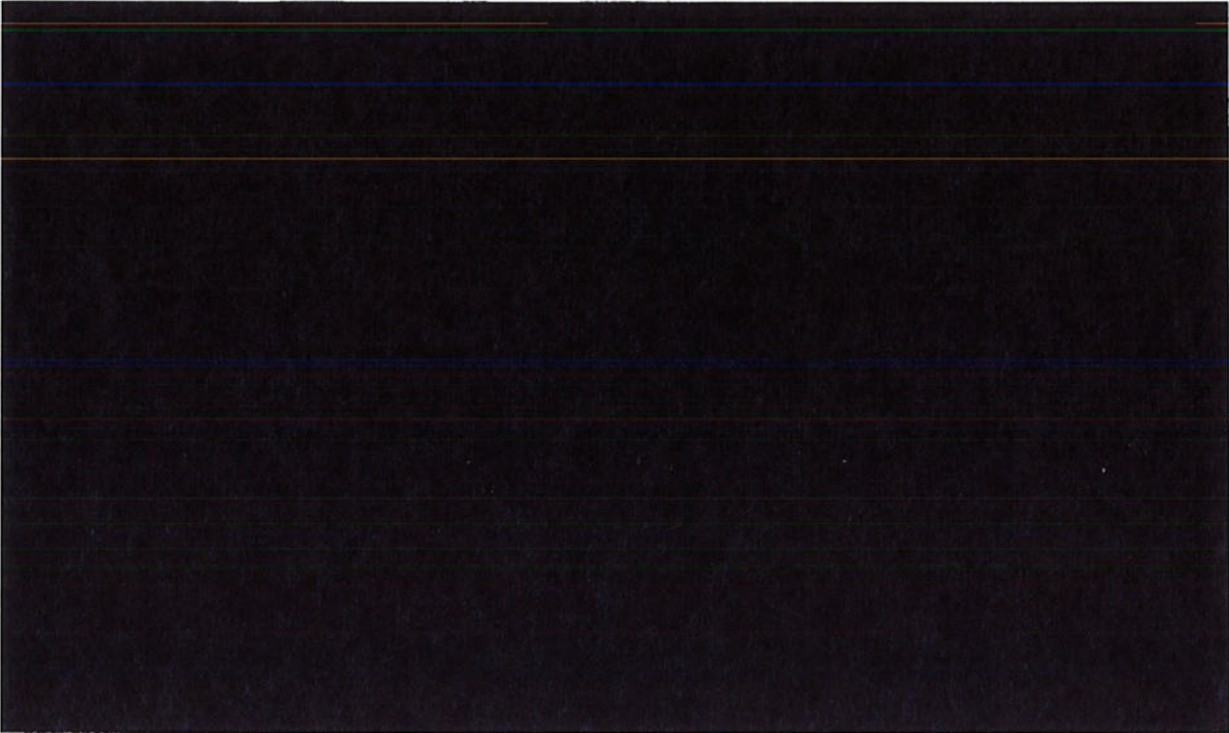
VERTROUWENSPERSONEN INTEGRITEIT	
Bestuursdepartement	
Bestuursdepartement	
I.v.h.O.	
Ministerie EZ	
RCE	
DUO Groningen	

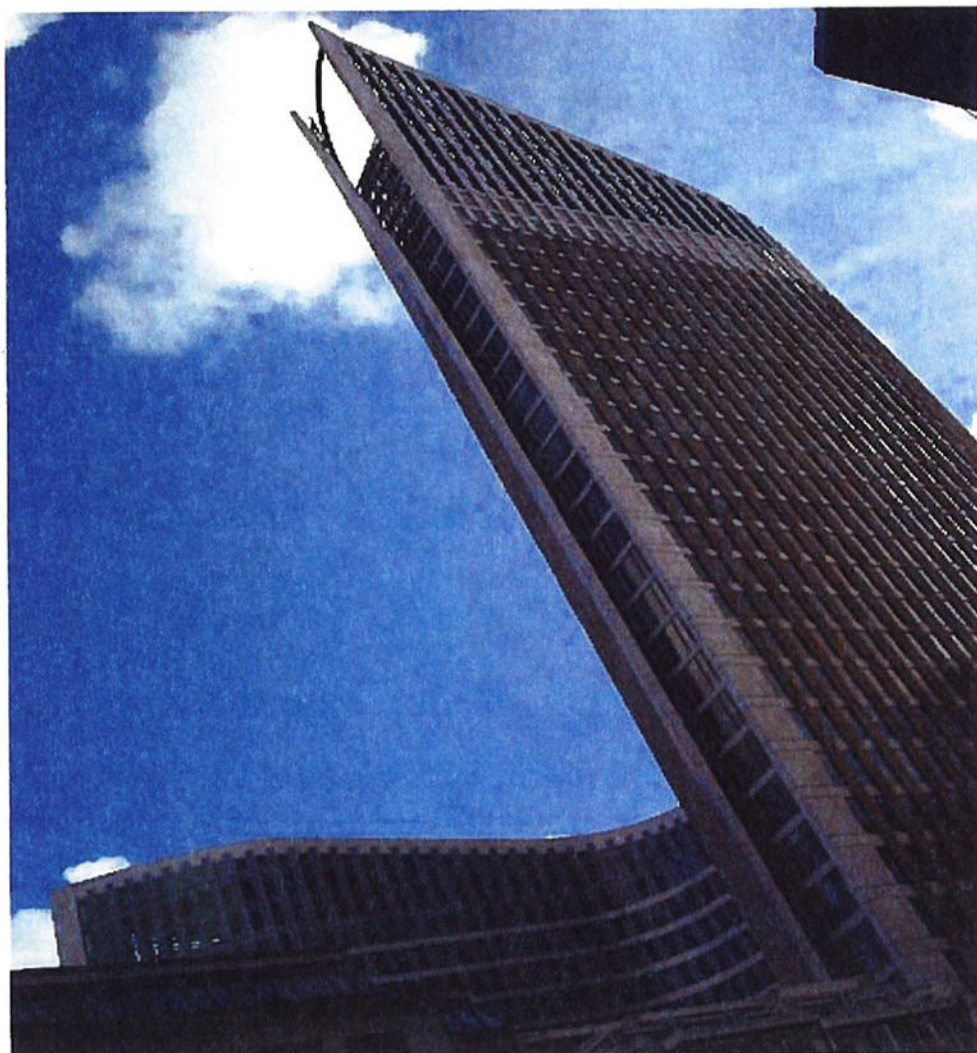
Bijlage 2 Jaarverslag 2010 Klachtencommissie ongewenst gedrag OCW

1190 Y20 - Verzoeken tot openbaarmaking van informatie









Jaarverslag
Vertrouwenspersonen OCW
2011

Colofon

Het Jaarverslag 2011 is gebaseerd op gegevens aangeleverd door de gezamenlijk vertrouwenspersonen van het ministerie van OCW.

Het jaarverslag, inclusief de conclusies en adviezen, zijn vastgesteld in het vertrouwenspersonenoverleg van 3 april 2012.

Wilt u naar aanleiding van dit jaarverslag iets weten, of iets delen over de inhoud, neem dan contact op met de vertrouwenspersoon of bij één van de onderstaande personen. De namen van alle vertrouwenspersonen vindt u op pagina 20 van dit verslag. Hun contactgegevens treft u aan op: http://portal.rp.rijksweb.nl/irj/portal/?NavigationTarget=HLPFS://cisrijksportaal/cispersoneel/cismijnhrm/cisverborgenpaginas_1/cisorganisatiespecifiekeverborgenpaginas/cisocw_4/cisocwcontactenverborgen

Redactie jaarverslag 2011

[REDACTED] inspectie van het Onderwijs
Tel. **[REDACTED]**

[REDACTED] Directie AuditDienst
Tel. **[REDACTED]**

[REDACTED] DUO Zoetermeer
Tel. **[REDACTED]**

[REDACTED] RCE
Tel. **[REDACTED]**

Inhoud

Voorwoord	2
1. Inleiding	3
1.1 Algemeen.....	3
1.2 Meldingen 2011	3
1.3 Vergelijking met voorgaande jaren	6
2. Werkwijze vertrouwenspersonen	7
2.1 De vertrouwenspersonen bij OCW	7
2.2 De registratie van de meldingen.....	8
2.3 Dienstverlening door de vertrouwenspersonen en ondernomen acties	8
3. Bevindingen	10
3.1 Bevindingen Ongewenste Omgangsvormen	10
3.2 Bevindingen Integriteit	14
4. Adviezen aan SG	16
4.1 Herhaling van het eerdere advies inzake het werkklimaat.....	16
4.2 Advies met betrekking tot het werkklimaat.....	16
4.3 Advies inzake het aanspreken	17
4.4 Advies inzake scholing en begeleiding van zowel leidinggevendenden als medewerkers	17
4.5 Advies inzake de facilitering van de Vertrouwenspersonen.....	17
5. Actiepunten vertrouwenspersonen	18
5.1 Positiebepaling in relatie tot andere departementen.....	18
5.2 Zichtbaarheid vertrouwenspersonen	18
5.3 Contacten met anderen.....	18
5.4 Follow-up meldingen.....	18
5.5 Meer inzicht in de relatie tot maatschappelijke ontwikkelingen	19
Bijlage 1 Vertrouwenspersonen OCW 2011	20
Bijlage 2 Nota van [REDACTED]	21

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2011 van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen en integriteit van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (hierna OCW). Hierin worden de aantallen en de aard van de meldingen die bij ons - de vertrouwenspersonen - zijn binnengekomen besproken en daarnaast de acties die op deze meldingen zijn ondernomen.

Het afgelopen jaar is door ons kritisch gekeken naar verbeterpunten in onder meer de eigen zichtbaarheid en de opvolging van de door ons gedane aanbevelingen van het vorige jaar. Door ook kritisch te kijken naar het eigen functioneren, hopen we de signaalfunctie die van deze rapportage uitgaat te versterken. De kracht van deze rapportage ligt immers niet in de opsomming van statistische gegevens, maar veel meer in de signaleringsfunctie. Op grond van die signaleringen formuleren wij - net als voorgaande jaren - een aantal aanbevelingen en adviezen, die moeten leiden tot concrete acties.

Wij willen bereiken dat alle betrokkenen de bevindingen zoals aangegeven in dit jaarverslag ter harte zullen nemen en dat de adviezen worden opgevolgd. De ernst van de problematiek vraagt o.i. om een departementsbrede aandacht en om het doorvoeren van directe verbeteringen. Een actieve houding van alle (personeels)verantwoordelijken is in deze noodzakelijk.

Wij beseffen dat dit jaarverslag geen volledig inzicht geeft in het daadwerkelijke aantal serieuze vertrouwenskwesaties of integriteitschendingen. Wij kunnen immers alleen iets zeggen over de meldingen die bij ons zijn gedaan. Wij weten niet of er meldingen zijn ingediend bij vertrouwenspersonen buiten onze organisatie. Daarnaast maken medewerkers gebruik van de mogelijkheid om zich tot een andere instantie te wenden zoals de bedrijfsarts, de maatschappelijk werker, de Ondernemingsraad of de vakbond. Wel hebben wij kunnen vaststellen dat veel kwesaties niet tot een officiële melding leiden.

In het verslagjaar heeft één melding geleid tot een procedure bij de Klachtencommissie. Bij het verschijnen van dit verslag was het verslag van de Klachtencommissie nog niet verschenen.

De vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen en Integriteit van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Den Haag, 1 mei 2012.

1. Inleiding

1.1 Algemeen

In 2011 hebben 58 medewerkers zich met klachten over ongewenst gedrag (ongewenste omgangsvormen en integriteit) gemeld bij één van de vertrouwenspersonen. In sommige gevallen hebben meerdere medewerkers een klacht over dezelfde persoon ingediend. Deze zijn geregistreerd als meerdere meldingen. In totaal zijn er dus 58 meldingen over 52 zaken.

Ongewenst gedrag wordt onderscheiden in:

- ongewenste omgangsvormen (OO) zoals intimidatie, bedreiging, discriminatie, pesten of andere gedragingen waarbij een veilige werkomgeving in het geding is;
- integriteitskwesaties (I), waaronder (vermeende) ongelijke behandeling of achterstelling ten opzichte van collega's (bijvoorbeeld bij vacaturevervulling) en onjuist gebruik van rijkseigendommen of van faciliteiten.

In het verslagjaar 2011 had ca. 96 % van de geregistreerde meldingen betrekking op ongewenste omgangsvormen. Ca. 4 % van de meldingen betrof integriteitskwesaties. Voor zover meldingen betrekking hadden op zowel ongewenste omgangsvormen als integriteit (gecombineerde problematiek) zijn deze in het jaarverslag opgenomen onder de categorie ongewenste omgangsvormen.

De meldingen zijn afkomstig van het bestuursdepartement en van een aantal van de buitendiensten: Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), Inspectie van het Onderwijs (IvO), Nationaal Archief (NA), Rijksdienst voor Cultureel Erfgoed (RCE) en de Raad voor Cultuur (RVC).

In dit verslag wordt alleen gesproken over de meldingen die bij de vertrouwenspersonen OCW zijn binnengekomen. Omdat er geen koppeling is met meldingen die bijvoorbeeld de bedrijfsarts, het bedrijfsmaatschappelijk werk of de Ondernemingsraad zijn gedaan, is de omvang van de problematiek mogelijk groter of anders van samenstelling dan uit de cijfers in dit jaarverslag blijkt. Eventuele meldingen die door medewerkers van OCW bij vertrouwenspersonen van andere overheidsinstellingen zijn gedaan, zijn niet in dit jaarverslag opgenomen. De reden daarvoor is dat deze niet bekend zijn omdat er geen centraal registratiesysteem bestaat.

In het verslagjaar zijn geen meldingen van andere departementen bij de vertrouwenspersonen van OCW gedaan.

1.2 Meldingen 2011

In deze paragraaf wordt ingegaan op het aantal meldingen in 2011 in relatie tot het aantal meldingen in de voorafgaande jaren.

1.2.1 Totaal aantal meldingen in 2011

Tabel 1 geeft een overzicht van het totaal aantal meldingen in 2011 bij OCW en de verdeling daarvan over de verschillende dienstonderdelen.

Tabel 1 Aantal meldingen 2011

	Bestuursdep.		Buitendiensten					Totaal
	PSG	DG PV	RvC	DUO	IvO	NA	RCE	
Aantal medewerkers			20	1895	520	202	351	
Type	PSG	DG PV	RvC	DUO	IvO	NA	RCE	
Meldingen Ongewenste Omgangsvormen (OO)	13	1	1	12	8	10	11	56
aantal melders (M)	1			6	4	5	6	22
aantal melders (V)	12	1	1	6	4	5	5	34
Meldingen Integriteit					1	1		2
aantal melders (M)						1		1
aantal melders (V)					1			1

M = mannen

V = vrouwen

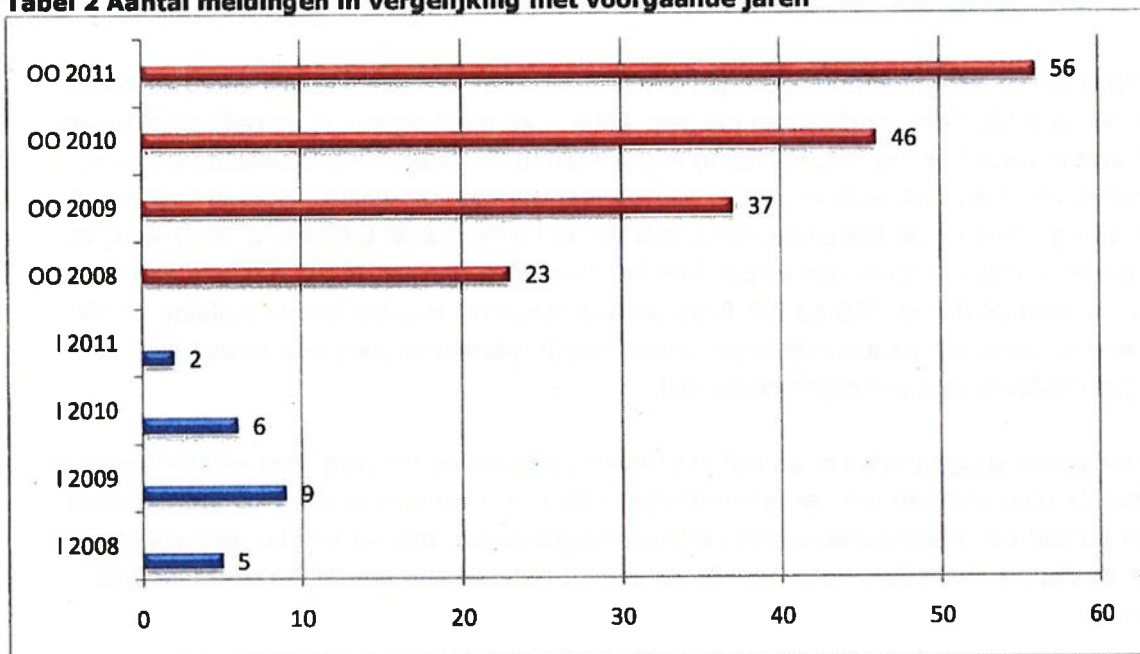
Bij enkele dienstonderdelen hebben geen meldingen plaatsgevonden. Deze zijn daarom niet in bovenstaande tabel opgenomen. Dat hoeft overigens niet te betekenen dat ongewenst gedrag en integriteitschendingen daar niet voorkomen. Uit overleg met het VIC (Veiligheid, Integriteit en Crisismanagement) is gebleken dat er in het verslagjaar meer meldingen over integriteitschending zijn gedaan, maar dat deze rechtstreeks bij het management zijn terecht gekomen.

Als een medewerker van een dienstonderdeel van OCW een melding heeft gedaan bij een vertrouwenspersoon van een ander onderdeel van OCW is die melding opgenomen bij het dienstonderdeel van de melder.

1.2.2 Aantal meldingen in 2011 vergeleken met 2010, 2009 en 2008

In tabel 2 wordt het totaal aantal meldingen over 2011 vergeleken met de aantallen meldingen over 2010, 2009 en 2008. Bij de ongewenste omgangsvormen is het aantal meldingen gestegen, bij integriteit is het aantal meldingen gedaald. Op de achtergronden van deze ontwikkelingen wordt nader ingegaan in hoofdstuk 3.

Tabel 2 Aantal meldingen in vergelijking met voorgaande jaren

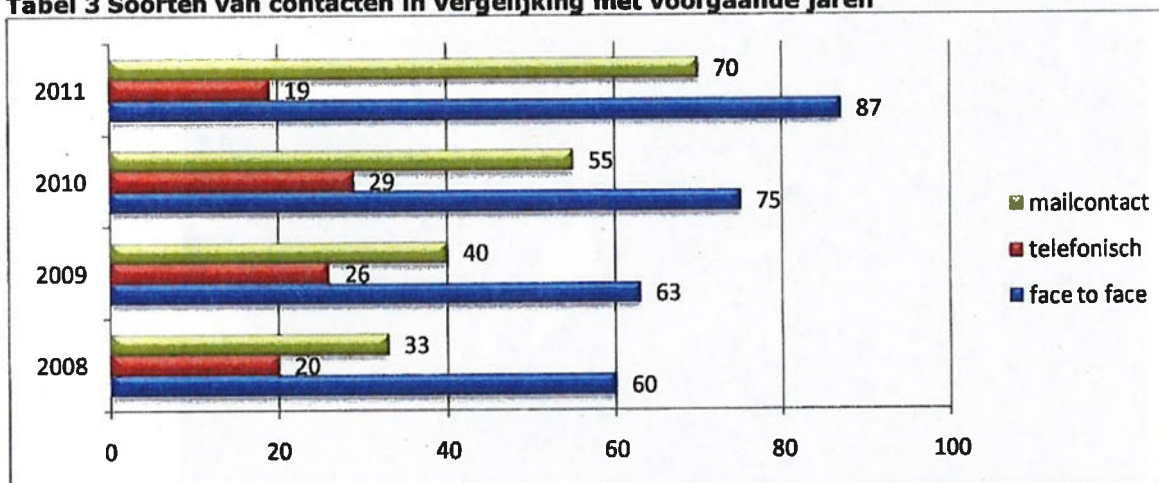


(OO = Ongewenste omgangsvormen, I – Integriteit)

1.2.3 Soorten contacten

Tabel 3 geeft een overzicht van de verschillende vormen van contact die de vertrouwenspersonen in 2011 met hun cliënten hebben gehad. Het aantal mailcontacten en face to face contacten ligt in het verslagjaar 2011 hoger dan in voorgaande jaren, de telefonische contacten zijn echter gedaald. Ook het totaal aantal contacten is gestegen: van 159 in 2010 naar 176 in 2011. Het aantal contacten afgezet tegen het hogere aantal meldingen is iets afgenomen.

Tabel 3 Soorten van contacten in vergelijking met voorgaande jaren

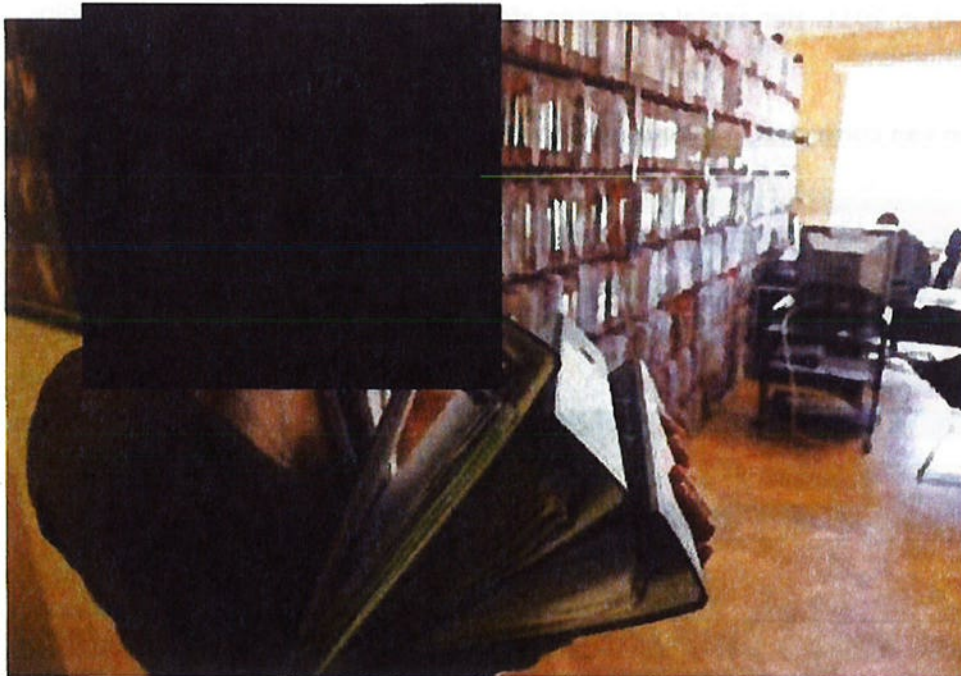


1.3 Vergelijking met voorgaande jaren

In 2011 is het totaal aantal meldingen OO en I ten opzichte van het jaar 2010 gestegen van 52 naar 58. Ten opzichte van het jaar 2008 – 28 meldingen – is er zelfs sprake van een ruime verdubbeling. Deze stijging is er alleen in de categorie ongewenste omgangsvormen. Bij integriteit is er in het verslagjaar sprake van een daling. Hoewel veel meldingen zijn gedaan bij de buitendiensten, met name bij de Dienst Uitvoering Onderwijs, de Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed en het Nationaal Archief, is het hoogste aantal gedaan binnen de dienst PSG op het Bestuursdepartement. Hoewel iedere melding er één te veel is, moet het aantal meldingen echter wel in verhouding worden gezien tot het aantal medewerkers per dienstonderdeel.

De blijvende stijging van het aantal meldingen geeft reden tot zorg. Hoewel het mogelijk is dat de toename van het aantal meldingen mede zijn oorzaak vindt in de toenemende bekendheid van medewerkers met vertrouwenspersonen, menen wij dat de inspanningen van de departementsleiding er steeds op gericht moeten zijn om de oorzaken weg te nemen.

Om de cijfers van OCW op hun waarde te kunnen schatten, zou het interessant zijn om het aantal meldingen bij OCW en de aard daarvan te kunnen vergelijken met het meldingsgedrag bij andere departementen. Hoewel we daartoe enkele aanzetten hebben gegeven, heeft dit nog niet geleid tot een structurele en goede vergelijking. Daarom is dit opgenomen als een actiepoint voor de vertrouwenspersonen.
(Zie onder 5. Actiepunten)



2. Werkwijze vertrouwenspersonen

2.1 De vertrouwenspersonen bij OCW

Bij iedere organisatie komen ongewenste omgangsvormen en integriteitsinbreuken voor. Om medewerkers die hiermee geconfronteerd worden een eerste opvang en aanspreekpunt te bieden, heeft OCW vertrouwenspersonen aangesteld bij het bestuursdepartement en bij de buitendiensten. Alle vertrouwenspersonen oefenen deze taak uit binnen en vaak naast hun reguliere functie. Zij kunnen melders van vertrouwenskwesaties een eerste opvang bieden en hen informeren, adviseren en ondersteunen bij de afhandeling van hun melding, waarbij de laatste stap een procedure bij de Klachtencommissie is.

De medewerkers van OCW kunnen met hun klachten desgewenst ook terecht bij de vertrouwenspersonen van andere overheidsinstellingen. Of dit gebeurt en in welke mate weten de vertrouwenspersonen niet omdat de registratiesystemen van de verschillende departementen niet aan elkaar worden gekoppeld. Bij de vertrouwenspersonen van OCW zijn geen meldingen ingediend door medewerkers van andere ministeries.

De vertrouwenspersonen OCW voeren (minstens) twee keer per jaar gezamenlijk overleg. Tijdens deze bijeenkomsten wordt over actuele ontwikkelingen binnen het taakgebied gesproken en worden ervaringen over behandelde zaken uitgewisseld. Uiteraard blijft de vertrouwelijkheid hierbij gewaarborgd en blijven de melders anoniem. Het gaat om leermomenten voor de vertrouwenspersonen. Daarnaast worden actuele thema's toegelicht door vakdeskundigen. Naar behoefte worden aanvullend ook externe bijeenkomsten georganiseerd en trainingen gevolgd. Aan trainingen zal blijvend aandacht worden geschonken.

Omdat de vertrouwenspersonen hun taak naast hun reguliere taak uitoefenen, en de daarbij behorende administratieve en organisatorische taken hun tijd vergen, bepleiten de vertrouwenspersonen dat zij beter worden gefaciliteerd in de vorm van ambtelijke ondersteuning en een structurele inruiming van tijd.

(Zie onder 4. Adviezen, advies 5)

De vertrouwenspersonen hebben een coördinator, die de werkzaamheden van de vertrouwenspersonen coördineert, zorg draagt voor scholingen, collegiale consultatie en als vraagbaak en ondersteuner optreedt voor de vertrouwenspersonen. De coördinator onderhoudt ook de contacten met de leiding en met bijvoorbeeld vakbondsconsulenten, bedrijfsmaatschappelijk werkers en bedrijfsartsen en is standaard betrokken bij het opstellen van het jaarverslag. Daarnaast houdt de coördinator in de gaten of er zich trends voordoen waarvan het verstandig is, deze voortijdig bij de leiding te melden zodat er tijdig aanvullende maatregelen genomen kunnen worden.

Indien vertrouwenspersonen vastlopen bij hun werk of zaken hebben die om wat voor redenen dan ook overgedragen moeten worden aan andere vertrouwenspersonen of zelfs andere departementen speelt de coördinator een bemiddelende rol.

De coördinator onderhoudt ook de contacten met het bureau VIC.

2.2 De registratie van de meldingen

Alle meldingen worden door de vertrouwenspersonen anoniem geregistreerd. Daartoe wordt per melding een 'registratieformulier vertrouwenspersonen' ingevuld (uniform format). De gegevens van de registratieformulieren worden verwerkt in het jaarverslag. Een geautomatiseerd systeem is helaas niet beschikbaar en blijft een wens om gegevens sneller en beter te kunnen verwerken.

2.3 Dienstverlening door de vertrouwenspersonen en ondernomen acties

Per cliënt wordt geregistreerd welke dienstverlening heeft plaatsgevonden. Bij dienstverlening gaat het om:

- intake/luisteren: de cliënt wil alleen zijn verhaal kwijt maar wil niet dat er verdere actie wordt ondernomen; de dienstverlening van de vertrouwenspersoon blijft hier beperkt tot een (intake)gesprek, waarin hij voornamelijk fungeert als klankbord/luisteraar; feitelijk start elke melding met een intake, waar het in sommige gevallen ook bij blijft;
- advisering: de vertrouwenspersoon geeft advies, informatie en suggesties hoe de cliënt zijn probleem kan aanpakken;
- informeren: de vertrouwenspersoon informeert het lijnmanagement met instemming/op verzoek van de cliënt.
- verwijzing: de vertrouwenspersoon verwijst de cliënt naar een bevoegde instantie of persoon, bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon integriteit, de personeelsadviseur of het bedrijfsmaatschappelijk werk.
- begeleiding: de vertrouwenspersoon biedt de cliënt hulp bij het nader formuleren van zijn klacht of vermoedens van integriteitsinbreuken, en de verdere behandeling ervan.

Het zwaartepunt van de dienstverlening ligt nog steeds bij luisteren en adviseren.

Uit de ervaringen van de vertrouwenspersonen blijkt dat in meer dan de helft van de gevallen na de intake (luisteren naar de klacht en adviseren daarover) en eventueel nog een of meerdere vervolgesprekken de melder geen verdere acties meer onderneemt. In sommige gevallen komt een melding op een later tijdstip opnieuw naar voren, waarna 'de zaak' wordt heropend.

Bij de vertrouwenspersonen bestaat het vermoeden dat in een aantal gevallen de melder de klacht als afgesloten beschouwt nadat hij een gesprek met een vertrouwenspersoon heeft gehad, terwijl de grondslag voor de klacht niet werkelijk is weggenomen. Hoewel diverse vertrouwenspersonen zelf aan opvolging na een gesprek doen is het in de meeste gevallen niet bekend of de cliënten in die gevallen een vervolgactie te bedreigend of confronterend vonden, of dat zij de klacht werkelijk als afgedaan beschouwden. Omdat hier sprake is van een vermoeden verdient het aanbeveling dat alle vertrouwenspersonen in de toekomst meer aandacht besteden aan de follow-up van een melding: zij zullen de

melder na enige tijd opnieuw moeten benaderen en hem/haar de vraag voorleggen of het probleem daadwerkelijk uit de wereld is.

3. Bevindingen

3.1 Bevindingen Ongewenste Omgangsvormen

Het aantal meldingen ongewenste omgangsvormen bedroeg 56. Er meldden zich 34 vrouwen en 22 mannen (zie tabel 1). Indien meerdere personen zich met een klacht over dezelfde persoon hebben gemeld, worden deze toch afzonderlijk geregistreerd. Daarmee wordt recht gedaan aan iedere individuele bevinding.

Het merendeel van de meldingen heeft betrekking op het gedrag van leidinggevendenden. Net als in voorgaande jaren vergt dit gegeven constante aandacht van de departementsleiding.

Wij constateren dat er omgekeerd geen leidinggevendenden zich met een voorval of klacht jegens een medewerker tot een vertrouwenspersoon hebben gewend.

3.1.1 Aantal contacten en tijdsbesteding

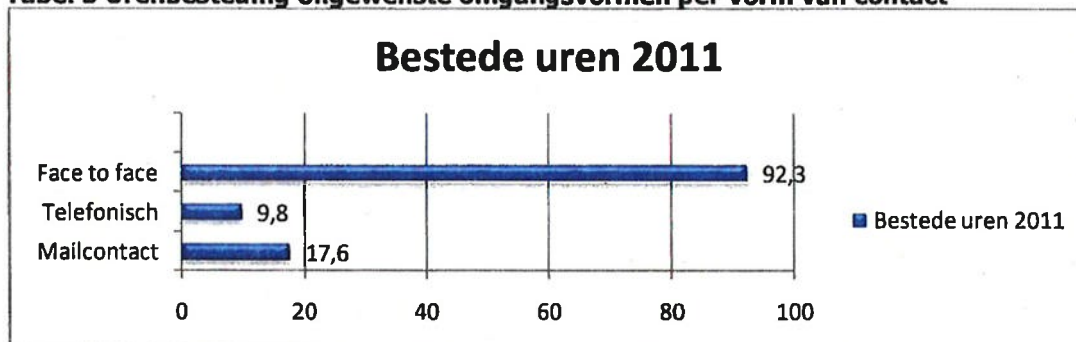
In 2011 is het totaal aantal contacten met cliënten die melding deden over ongewenste omgangsvormen opnieuw toegenomen ten opzichte van de voorgaande jaren (zie tabel 4).

Tabel 4 Aantal contacten met cliënten ongewenste omgangsvormen

Omschrijving	2008	2009	2010	2011
	aantal	aantal	aantal	aantal
Face to face	53	57	64	86
Telefonisch	18	26	27	16
Schriftelijke communicatie / mail	29	30	48	70
Totaal	100	113	139	172
Aantal cliënten	23	37	50	56
Gemiddeld aantal contacten per cliënt	4,3	3	2,8	3,1

Het gemiddelde aantal contacten per cliënt naar aanleiding van een specifieke melding is in 2011 afgenomen ten opzichte van 2008. Ten opzichte van 2009 en 2010 is dit licht gestegen.

Tabel 5 Urenbesteding ongewenste omgangsvormen per vorm van contact



De tijd die de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen hebben besteed aan hun cliënten is zeer divers (zie tabel 5). Soms ging het om telefonische gesprekken van enkele minuten, in andere gevallen om een reeks gesprekken die veel meer tijd (soms tot enige uren) vergden. Gemiddeld is door de vertrouwenspersonen per cliënt ca 2,1 uur besteed.

3.1.2 Aard van de problematiek

Uit de gesprekken met cliënten blijkt dat de onderliggende oorzaak van de meldingen vaak teruggevoerd kan worden op de taakstelling of een reorganisatie en de daaruit voortvloeiende spanningen. Ook fusies hebben grote invloed op het welbevinden van medewerkers. Zelfs als de functie behouden blijft maar de inhoud van de werkzaamheden ingrijpend verandert, kan dit leiden tot spanningen, die de onderlinge verhoudingen op scherp stellen. De maatschappelijke ontwikkelingen in tijden van economische crisis en bezuinigingen spelen hierbij ongetwijfeld een rol.

Uit de gesprekken blijkt ook dat mensen mondiger worden en worden uitgedaagd om voor hun belangen op te komen.

Beide aspecten zijn ontegenzeggelijk van invloed op het meldingengedrag.

Om een goed beeld te krijgen van de maatschappelijke aspecten in relatie tot de taak van de vertrouwenspersonen zouden zij met name deze aspecten voor henzelf meer inzichtelijk willen maken (zie actiepunt 5.5).

In tabel 6 wordt een onderverdeling gemaakt van de aard van de meldingen ongewenste omgangsvormen. De problematiek is per cliënt geregistreerd. Als bij een melding sprake was van meerdere problemen tegelijk, werden die alle geregistreerd.

Tabel 6 Problematiek Ongewenste omgangsvormen naar aard en aantal

Problematiek	2008	2009	2010	2011
Seksuele intimidatie	4	5	1	--
Intimidatie	4	11	23	23
Fysieke bedreiging / geweld	2	--	1	3
Discriminatie	2	1	3	2
Pesten / treiteren	10	3	10	10
Verstoorde arbeidsverhouding	--	--	19	26
Overig	17	9	19	14
Totaal	39	29	76	78

In 2011 hebben – als gezegd - in totaal 56 cliënten een vorm van ongewenste omgangsvormen gemeld aan de vertrouwenspersonen OCW. De grootste aantallen betreffen de categorieën intimidatie en verstoorte arbeidsverhoudingen. Het merendeel van deze meldingen is te relateren aan leidinggeven: onzorgvuldig omgaan met medewerkers door de gehanteerde manier van sturen, als slecht ervaren leiding, maken van ongewenste opmerkingen en vooral ook slechte communicatie. Een aantal van de meldingen uit de categorie 'overig' heeft betrekking op zaken die samenhangen met de taakstelling, reorganisatie of een conflict met de organisatie. In een aantal gevallen is er sprake van een

meervoudige problematiek en heeft een melding betrekking op meerdere vormen van ongewenst gedrag.

In tabel 6 is sinds 2010 de categorie 'verstoorde arbeidsverhoudingen' ingevoerd. Verstoorde arbeidsverhoudingen is in 2011 de meest voorkomende problematiek binnen de ongewenste omgangsvormen. Vaak leidt een melding van een andere aard (bijvoorbeeld intimidatie) tot de conclusie dat er ook sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding.

Er zijn maar liefst 26 meldingen van verstoorde arbeidsverhoudingen. In iets meer dan de helft van de gevallen komt de klacht van een vrouw.

Er is in 2011 geen melding gemaakt van seksuele intimidatie. De dalende trend in 2010 lijkt daarmee voortgezet.

Na een aanzienlijke teruggang van het aantal meldingen van pesten of treiteren in 2009, is in 2011 helaas het relatief hoge niveau van 2010 geëvenaard.

Als de herkomst van de meldingen in ogenschouw wordt genomen, blijkt dat veel meldingen afkomstig zijn van de buitendiensten, met name van de Dienst Uitvoering Onderwijs, de Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed en van het Nationaal Archief. Bij de Inspectie zijn welliswaar 'maar' 8 meldingen ingediend, maar de helft daarvan komt van één dienst. Hetzelfde geldt voor de kolom PSG; ook hier zien we dat één afdeling zwaar vertegenwoordigd is. Het aantal meldingen moet echter wel in verhouding worden gezien tot het aantal medewerkers per dienstonderdeel. Deze zijn in tabel 1 vermeld. De vertrouwenspersonen constateren dat de aard van meldingen in relatie tot het aantal zich soms toespitsen op één concrete situatie. Dat vraagt om speciale aandacht.

Signalen die een trend aan klachten laten zien moeten voortijdig worden gemeld en niet blijven liggen totdat het jaarverslag uitgebracht wordt. Afgesproken is dit dan eerst bij de directeur neer te leggen voordat het doorgegeven wordt aan de PSG of SG. Het signaleren van een trend voortijdig melden bij het management of de dienstleiding heeft zijn vruchten afgeworpen. Bij de Inspectie voor het Onderwijs heeft het melden van zo'n trend en de daaruit volgende aanpak in 2010 geleid tot minder meldingen in 2011. Bij de Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed heeft het melden van zo'n trend halverwege het verslagjaar er toe geleid dat na het nemen van acties door de dienstleiding een groot aantal meldingen naar tevredenheid werd afgerond. Bij het Nationaal Archief is een zogenaamd awarenesstraject gestart. Na een enthousiaste start is het door het management aangekondigde vervolgtraject echter uitgebleven.

In het verslagjaar zijn bij het Nationaal Archief ook spanningen ontstaan tussen de vertrouwenspersonen en de hoogst leidinggevende over de brede interpretatie die de vertrouwenspersonen aan hun rol gaven. De richtlijnen voor vertrouwenspersonen bieden die mogelijkheid en het management zou zich daarvan bewust moeten zijn zonder dat dit leidt tot genoemde spanningen.

3.1.3 Leidinggeevenden en medewerkers

In tabel 7 is aangegeven op wie of wat de meldingen ongewenste omgangsvormen betrekking hebben. In de meeste gevallen blijkt dat te gaan om leidinggeevenden.

Tabel 7 Overzicht 'beklaagden'

	2008	2009	2010	2011
Leidinggevende	19	28	32	43
Medewerker	8	9	17	13
Organisatie OCW			5	

In algemene zin is het aantal klachten ongewenste omgangsvormen over leidinggeevenden met 34% gestegen. Dat betekent dat de gewenste teruggang is uitgebleven en dat het niveau naar de mening van de vertrouwenspersonen hoog is gebleven. Deze stijgende lijn baart zorgen.

Het aantal klachten over medewerkers vertoont een lichte daling. Het aantal klachten hangt mogelijk samen met de eerder geconstateerde consolidatie van de problematiek van roddelen, pesten en treiteren (zie paragraaf 3.1.2.). Desondanks heeft de toenemende spanning op de werkvloer – vermoedelijk veroorzaakt, zoals gezegd, door taakstelling en reorganisaties – in het verslagjaar klaarblijkelijk ook zijn weerslag op de relaties tussen medewerkers onderling.

Klachten over leidinggeevenden zijn overigens niet alleen afkomstig van 'medewerkers'. Zij omvatten ook die van het middenmanagement over het hogere management en die van projectmanagers over lijnmanagers. Leidinggeevenden klagen bij de vertrouwenspersonen in het algemeen niet over medewerkers.

3.2 Bevindingen Integriteit

Het aantal meldingen integriteit bedroeg 2. Zoals eerder vermeld zijn er volgens het VIC meer meldingen over integriteitschendingen gedaan maar die zijn zonder tussenkomst van de vertrouwenspersonen bij het management terecht gekomen.

3.2.1 Aantal contacten en tijdbesteding

In totaal hebben de vertrouwenspersonen integriteit 4 contacten gehad, waarvan het merendeel - 3 - via de mail. Face to face is er in 1 geval contact geweest.

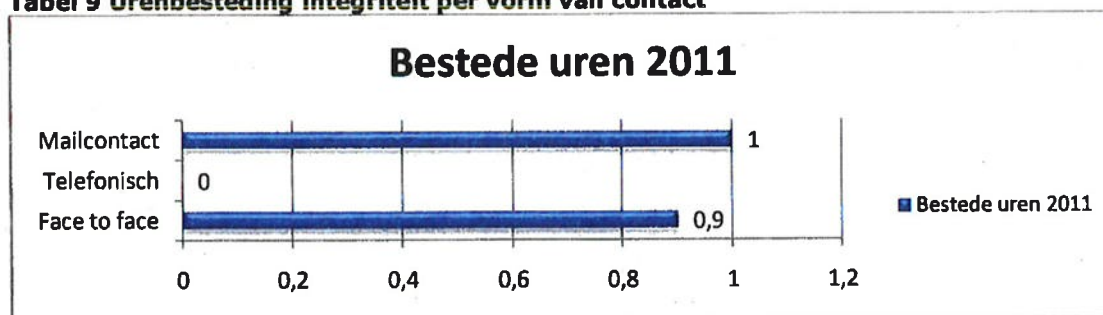
Zowel het aantal personen dat zich heeft gemeld is gedaald van 6 in 2010 naar 2 in 2011 (zie tabel 2) als het gemiddeld aantal contactmomenten per cliënt, van 3,3 in 2010 naar 2 in 2011.

Tabel 8 Aantal contacten met cliënten integriteit

Omschrijving	2008	2009	2010	2011
	aantal	aantal	aantal	aantal
Face to face	7	6	11	1
Telefonisch	2	0	2	3
Schriftelijke communicatie / mail	4	10	7	--
Totaal	13	16	20	4
Aantal cliënten	5	9	6	2
Gemiddeld aantal contacten per cliënt	2,6	1,8	3,3	2

Het gemiddelde aantal uren per cliënt bedroeg in 2011 ca. 1: de vertrouwenspersonen integriteit besteedden 1,9 uur aan de contacten met 2 cliënten.

Tabel 9 Urenbesteding integriteit per vorm van contact



3.2.2 Aard van de problematiek

Er bestaan veel definities en omschrijvingen van integriteit. Wat in die omschrijvingen steeds terugkomt zijn begrippen als: verantwoordelijkheid, onkreukbaarheid, betrouwbaarheid, eerlijkheid. Het gaat daarbij om de omgang met bedrijfsmiddelen, de omgang met elkaar en de omgang met derden. Integriteit heeft te maken met normen en waar-

den. Dat maakt 'integriteitsinbreuk' ook lastig te definiëren. Immers, wat de ene persoon een duidelijke inbreuk op integer handelen vindt, kan voor de andere persoon nog wel door de beugel. In dit kader blijft het van belang dat integriteit aandacht krijgt in de organisatie en vooral ook bespreekbaar is binnen teams en afdelingen.

Tabel 10 Problematiek integriteit naar aard en aantal

Problematiek	Specifiek	2008	2009	2010	2011
Belangenverstrengeling	- aannemen geschenken - financiële belangenverstrengeling - omkoping - ongeoorloofde nevenwerkzaamheden - overig	1	1 2	1	
Diefstal/fraude	- diefstal - fraude - overig		1 1	1	
Lekken informatie/ schenden geheimhoudingsplicht	- opzettelijk - door nalatigheid - overig			2	
Misbruik bevoegdheden	- valsheid in geschrifte - meeneed - ongeoorloofde opsporingsmethoden - misbruik dwangmiddelen - overig	1	2 2	1	
Taakstelling /reorganisatie		3	9	2	1
Overig					1
Totaal		5	18	7	2

4. Adviezen aan SG

De belangrijkste aandachtspunten uit het jaarverslag van 2010 zijn besproken met de PSG. Tijdens het gesprek is de zorg over de leidinggevenden neergelegd en is gerefereerd aan zaken in 2009, omdat hier een doorgaande lijn in zat. Na een gesprek met BVA (thans VIC) is de problematiek besproken in de directeurenoverleggen en de MTO-overleggen. Gesproken is over scholing en bewustwording van het gedrag van de leidinggevenden. De PSG heeft inmiddels via het bureau VIC zorg gedragen om stappen te ondernemen naar aanleiding van de aanbevelingen. In mei 2011 is een nota van ██████████ ter besluitvorming aan het MT van OCW verzonden (zie bijlage 2). Onze adviezen zijn overgenomen en staan in de nota vermeld. De wnd. SG heeft erkend dat het trends zijn en geen incidenten.

Op grond van de aard van de meldingen en een analyse van de (mogelijke) oorzaken, aanleidingen en achtergronden daarvan komen de vertrouwenspersonen OCW in 2011 tot de volgende adviezen aan de departementsleiding.

4.1 Herhaling van het eerdere advies inzake het werkklimaat

De vertrouwenspersonen OCW signaleren dat met name bij enkele buitendiensten, maar ook binnen de kolom PSG het werkklimaat niet altijd als veilig wordt ervaren. Juist in tijden van verandering zou werken vanuit vertrouwen het uitgangspunt moeten zijn. Geef extra aandacht voor integriteit en gewenst gedrag. Zet op die punten een gezamenlijk traject van medewerkers en management in.

Advies 1

Pak het traject van organisatieverandering op in overleg met de medezeggenschap en met andere begeleidingsinstanties (bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werk) en stel daarnaast een stuurgroep/resonansgroep samen die gevuld is vanuit diverse geledingen (leiding, medewerkers, vertegenwoordiging medezeggenschap, gezondheidsmanagement (arbo expertgroep) en vertrouwenspersonen.

4.2 Advies met betrekking tot het werkklimaat

Nog steeds ontbreekt een duidelijk normenkader waaraan iedereen zich heeft te houden. Dit leidt ertoe dat subjectieve invulling wordt gegeven aan normen en waarden, en het daarmee soms lastig is aan te geven wat kan en wat niet kan.

Dit normenkader moet worden opgezet, geformaliseerd en breed worden verspreid binnen het ministerie en de diensten.

Dat zorgt er ook voor dat leidinggevenden duidelijker kunnen worden aangesproken. Mondelinge aandacht van de kant van de departementsleiding, bijvoorbeeld bij brede bijeenkomsten of in managementvergaderingen, is ook zeer belangrijk.

Advies 2

Stel een 'normen en waarden'-beleid op voor heel OCW, formaliseer dit en draag dit uit via een speciale brochure. Schenk aandacht aan het beleid bij massale oplopen en managementoverleg.

4.3 Advies inzake het aanspreken

Containeropmerkingen missen hun doel. Een opmerking in de trant van : "Op sommige afdelingen moeten enkele situaties worden verbeterd" leidt nimmer tot concrete verbetering. Organisatieonderdelen die in het meldingenoverzicht hoog scoren, moeten door de SG op deze cijfers worden aangesproken. Als meldingen zich toespitsen moeten deze concreet worden opgepakt.

Advies 3

Sprek de organisatieonderdelen waar dit opportuun is direct aan, vraag naar de acties die zij gaan ondernemen en controleer of de voorgenomen acties ook daadwerkelijk worden uitgevoerd en iets opleveren.

4.4 Advies inzake scholing en begeleiding van zowel leidinggevendenden als medewerkers

In 2011 is het aantal klachten over ongewenst gedrag van leidinggevendenden wederom hoog. De vertrouwenspersonen blijven de departementsleiding vragen om te investeren in verdere trainingen op het gebied van voorbeeldgedrag, het maken van heldere afspraken, conflicthantering en transparante communicatie.

Advies 4

Organiseer scholing voor leidinggevendenden op het gebied van leiderschap, stijl van leidinggeven en begeleiden van medewerkers. Geef die scholingen een verplichtend karakter. De planning van de hier bedoelde trainingen moet standaard onderdeel zijn van het startgesprek van de leidinggevende. Daarnaast kan een facultatief cursuspakket worden aangeboden.

4.5 Advies inzake de facilitering van de Vertrouwenspersonen.

Om zowel voor de medewerkers als voor de departementsleiding zichtbaarder te worden en met meer daadkracht te kunnen opereren, is het noodzakelijk om een vast aanspreekpunt aan te wijzen en deze voldoende ruimte te geven om als zodanig op te treden.

Stel officieel een coördinator aan en draag zorg voor een permanente administratieve ondersteuning.

Advies 5

Maak structureel ruimte voor een coördinator en faciliteer de vertrouwenspersonen in tijd en ruimte.

5. Actiepunten vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersonen evalueren zelf ook hun werkwijze en de effectiviteit van hun inzet en functioneren. Op grond daarvan komen zij tot de volgende actiepunten.

5.1 Positiebepaling in relatie tot andere departementen

Actiepunt 1

Om de cijfers van OCW op hun waarde te kunnen schatten, is het interessant om het aantal meldingen bij OCW en de aard daarvan te kunnen vergelijken met het meldingsgedrag bij andere departementen. Hoewel we daartoe enkele aanzetten hebben gegeven, heeft dit nog niet geleid tot een structurele en goede vergelijking. Wij gaan opnieuw aandringen op een centraal registratiesysteem.

5.2 Zichtbaarheid vertrouwenspersonen

Actiepunt 2

De vertrouwenspersonen willen zichtbaar zijn binnen de organisatie en vlot toegankelijk. De reeds op het intranet geplaatste profielen van de vertrouwenspersonen zijn dan ook erg belangrijk, maar moeilijk te vinden. De verhoging van de zichtbaarheid moet beter. Gewerkt gaat worden aan een snelle toegang tot de namen en de actuele bereikbaarheid door bijvoorbeeld een prominenter plaats op het intranet en de eigen interne websites van de dienstonderdelen.

Vertrouwenspersonen zullen zich daarnaast vaker gaan presenteren in de eigen – OCW-brede of per dienstonderdeel - interne publicaties en andere media.

5.3 Contacten met anderen

Actiepunt 3

In aanvulling op actiepunt 1 kan het verhelderend en inspirerend zijn om contacten te onderhouden met collegae-vertrouwenspersonen bij andere departementen om ervaringen uit te wisselen en waar mogelijk samen op te trekken (bijv. trainingen). Hiertoe worden in 2012 acties ondernomen, zoals een gezamenlijke lunch met de vertrouwenspersonen van de ministeries van Financiën en Sociale Zaken en Werkgelegenheid, het bijwonen van intervisiebijeenkomsten en de netwerkdag.

5.4 Follow-up meldingen

Actiepunt 4

Is een melding afgehandeld als de melder aangeeft geen prijs meer te stellen op meer gesprekken? Om effectief te kunnen optreden is het noodzakelijk dat de vertrouwenspersoon inzicht krijgt in de reden van het verbreken van het contact. Hiertoe zullen vertrouwenspersonen ten minste één follow-up gesprek hebben met een melder.

5.5 Meer inzicht in de relatie tot maatschappelijke ontwikkelingen

Actiepunt 5

Om een goed beeld te krijgen van deze maatschappelijke aspecten in relatie met onze taak, zullen de vertrouwenspersonen de aspecten voor henzelf meer inzichtelijk trachten te maken.

Bijlage 1 Vertrouwenspersonen OCW 2011

VERTROUWENSPERSONEN ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN	
Bestuursdepartement	
Bestuursdepartement	
Bestuursdepartement	
Bestuursdepartement	
IvhO	
IvhO	
IvhO	
IvhO	
Ministerie EL&I	
NA	
NA	
RCE Amersfoort	
RCE Amersfoort	
RCE Amersfoort	
RCE Amersfoort	
RCE Lelystad	
RCE Rijswijk	
RCE Amsterdam	
RCE Amsterdam	
RvC	
DUO Groningen	
DUO Groningen	
DUO Groningen	
DUO Groningen	
DUO Zoetermeer	
AWT	

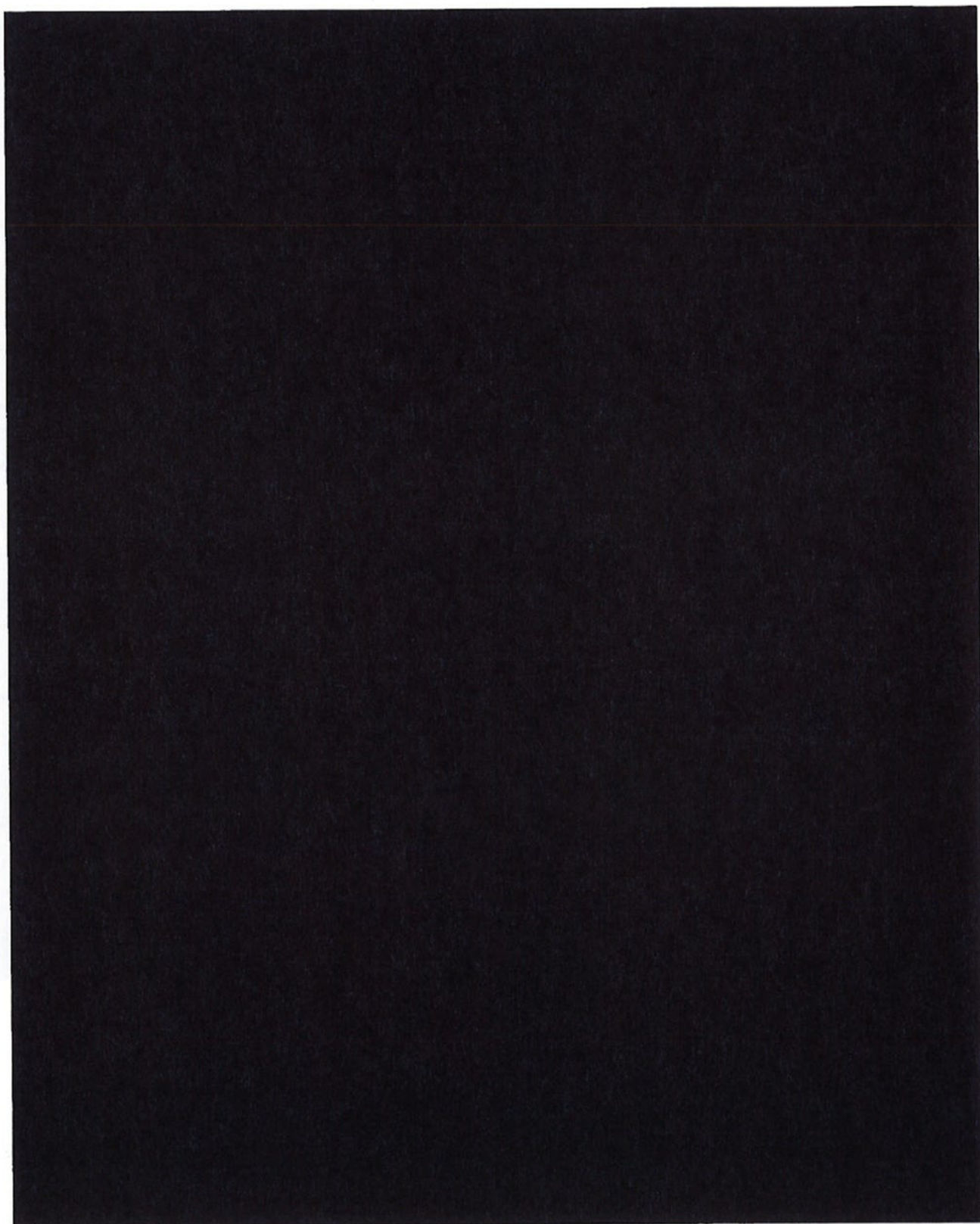
VERTROUWENSPERSONEN INTEGRITEIT	
Bestuursdepartement	
Bestuursdepartement	
IvhO	
Ministerie EL&I	
RCE	
DUO Groningen	
AWT	

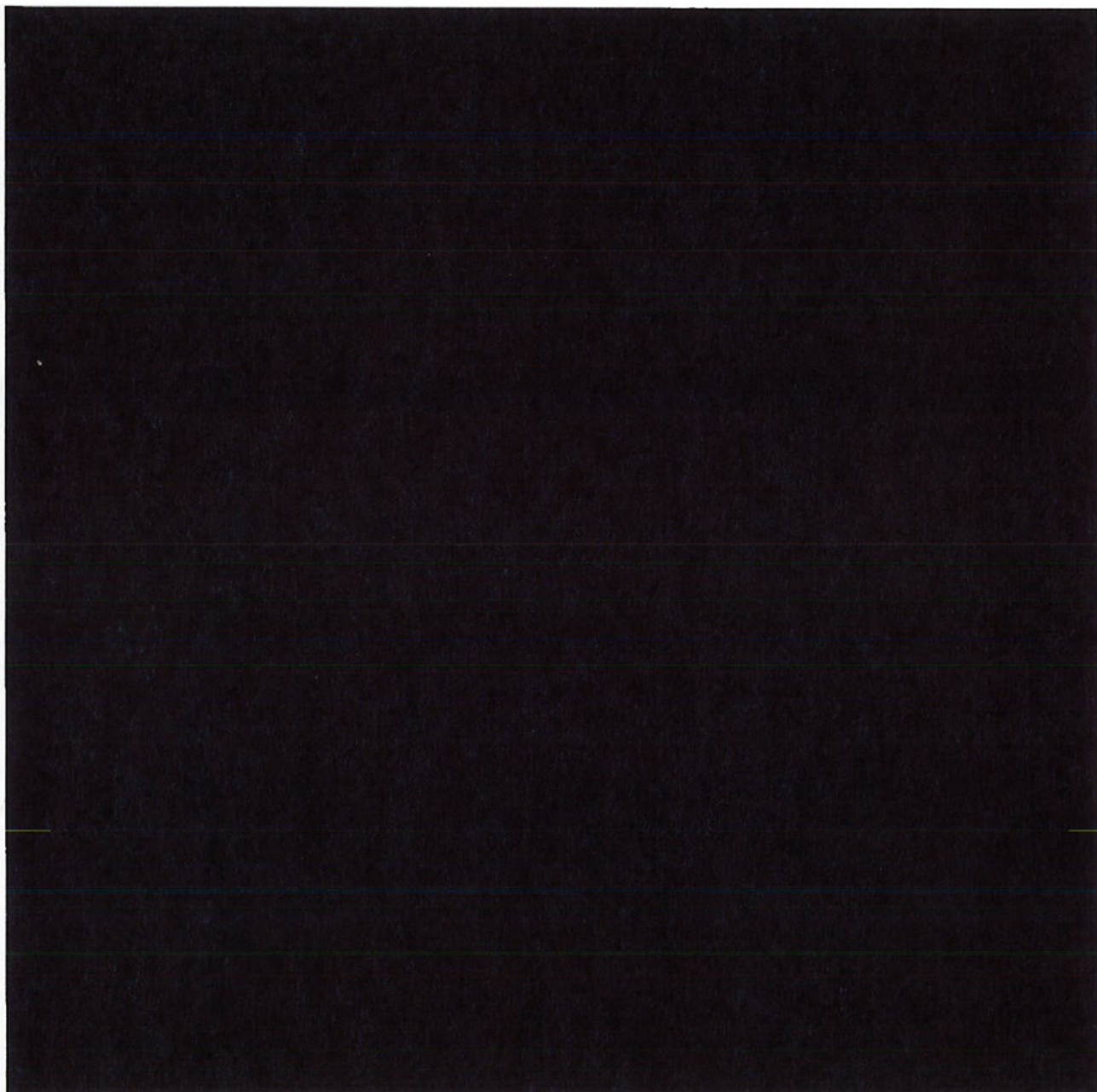
Coördinator vertrouwenspersonen: [REDACTED] (IvhO)

Bijlage 2



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap







Jaarverslag
Vertrouwenspersonen OCW
2012

Colofon

Het Jaarverslag 2012 is gebaseerd op gegevens aangeleverd door de gezamenlijk vertrouwenspersonen van het ministerie van OCW.

Het jaarverslag, inclusief de conclusies en adviezen, is na schriftelijke consultatie door de vertrouwenspersonen vastgesteld op 15 april 2013.

Wilt u naar aanleiding van dit jaarverslag iets weten, of iets delen over de inhoud, neem dan contact op met de vertrouwenspersoon of bij één van de onderstaande personen. De namen van alle vertrouwenspersonen vindt u op pagina 19 van dit verslag. Hun contactgegevens treft u aan op:

*[http://portal.rp.rijksweb.nl/irj/portal/?NavigationTarget=HLPFS://cisrijksportaal/cispersoneel/cismijnhrm/cisverborgenpaginas_1/cisorganisatiespecifiekeverborgenpaginas/cisocw_4/cisocwcontactenv**er**borgen](http://portal.rp.rijksweb.nl/irj/portal/?NavigationTarget=HLPFS://cisrijksportaal/cispersoneel/cismijnhrm/cisverborgenpaginas_1/cisorganisatiespecifiekeverborgenpaginas/cisocw_4/cisocwcontactenverborgen)*

Redactie jaarverslag 2012

■■■■■■■■■■ Inspectie van het Onderwijs
Tel. ■■■■■■■■■■

■■■■■■■■■■ Inspectie van het Onderwijs
Tel. ■■■■■■■■■■

■■■■■■■■■■ Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed
Tel. ■■■■■■■■■■

Inhoud

Voorwoord	2
1. Inleiding	3
1.1 Algemeen.....	3
1.2 Meldingen 2012	3
1.3 Vergelijking met voorgaande jaren	6
2. Werkwijze vertrouwenspersonen	7
2.1 De vertrouwenspersonen bij OCW	7
2.2 De registratie van de meldingen.....	8
2.3 Dienstverlening door de vertrouwenspersonen en ondernomen acties	8
2.4 Invulling profiel.....	9
3. Bevindingen	10
3.1 Bevindingen Ongewenste Omgangsvormen	10
3.2 Bevindingen Integriteit	14
4. Adviezen aan SG	16
Advies Zichtbaarheid van vertrouwenspersonen.....	17
Bijlage 1 Vertrouwenspersonen OCW 2012	20
Bijlage 2 Brief van [REDACTED]	21

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2012 van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen en integriteit van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (hierna OCW). Hierin worden de aantallen en de aard van de meldingen die bij ons - de vertrouwenspersonen - zijn binnengekomen besproken en daarnaast de acties die op deze meldingen zijn ondernomen.

Door kritisch te kijken naar het eigen functioneren, hopen we de signaalfunctie die van deze rapportage uitgaat te versterken. De kracht van deze rapportage ligt immers niet in de opsomming van statistische gegevens, maar veel meer in de signaleringsfunctie. Op grond van die signaleringen formuleren wij - net als voorgaande jaren - een aantal aanbevelingen en adviezen, die moeten leiden tot concrete acties.

Wij willen bereiken dat alle betrokkenen zich de bevindingen zoals aangegeven in dit jaarverslag ter harte nemen en dat de adviezen worden opgevolgd. De ernst van de problematiek vraagt o.i. om een departementsbrede aandacht en om het doorvoeren van directe verbeteringen. Een actieve houding van alle (personeels)verantwoordelijken is in deze noodzakelijk.

Wij beseffen dat dit jaarverslag geen volledig inzicht geeft in het daadwerkelijke aantal serieuze vertrouwenskwesaties of integriteitschendingen. Wij kunnen immers alleen iets zeggen over de meldingen die bij ons zijn gedaan. Wij weten niet of er meldingen zijn ingediend bij vertrouwenspersonen buiten onze organisatie. Daarnaast maken medewerkers gebruik van de mogelijkheid om zich tot een andere instantie te wenden zoals de bedrijfsarts, de maatschappelijk werker, de Ondernemingsraad of de vakbond. Wel hebben wij kunnen vaststellen dat veel kwesaties niet tot een officiële melding leiden.

In het verslagjaar heeft geen melding geleid tot een procedure bij de Klachtencommissie.

De vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen en Integriteit van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Den Haag, 15 april 2013.

1. Inleiding

1.1 Algemeen

In 2012 hebben 45 medewerkers een melding gedaan over ongewenst gedrag (ongewenste omgangsvormen en integriteit) bij één van de vertrouwenspersonen. In sommige gevallen hebben meerdere medewerkers een melding over dezelfde persoon ingediend. Deze zijn geregistreerd als meerdere meldingen. In totaal zijn er dus 45 meldingen over 44 zaken.

Ongewenst gedrag wordt onderscheiden in:

- ongewenste omgangsvormen (OO) zoals intimidatie, bedreiging, discriminatie, pesten of andere gedragingen waarbij een veilige werkomgeving in het geding is;
- integriteitsteksties (I), waaronder (vermeende) ongelijke behandeling of achterstelling ten opzichte van collega's (bijvoorbeeld bij vacaturevervulling) en onjuist gebruik van rijks eigendommen of van faciliteiten.

In het verslagjaar 2012 had 97 % van de geregistreerde meldingen betrekking op ongewenste omgangsvormen. 3 % van de meldingen betrof integriteitsteksties. Voor zover meldingen betrekking hadden op zowel ongewenste omgangsvormen als integriteit (gecombineerde problematiek) zijn deze in het jaarverslag opgenomen onder de categorie ongewenste omgangsvormen.

De meldingen zijn afkomstig van het bestuursdepartement en van een aantal van de buitendiensten: Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), Inspectie van het Onderwijs (IvO), Nationaal Archief (NA), Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed (RCE) en Raad voor Cultuur (RVC).

In dit verslag wordt alleen gesproken over de meldingen die bij de vertrouwenspersonen OCW zijn binnengekomen. Omdat er geen koppeling is met meldingen die bij bijvoorbeeld de bedrijfsarts, het bedrijfsmaatschappelijk werk of de Ondernemingsraad zijn gedaan, is de omvang van de problematiek mogelijk groter of anders van samenstelling dan uit de cijfers in dit jaarverslag blijkt. Eventuele meldingen die door medewerkers van OCW bij vertrouwenspersonen van andere overheidsinstellingen zijn gedaan, zijn niet in dit jaarverslag opgenomen. De reden daarvoor is dat deze niet bekend zijn omdat er geen centraal registratiesysteem bestaat.

In het verslagjaar zijn geen meldingen van andere departementen bij de vertrouwenspersonen van OCW gedaan.

1.2 Meldingen 2012

In deze paragraaf wordt ingegaan op het aantal meldingen in 2012 in relatie tot het aantal meldingen in de voorafgaande jaren.

1.2.1 Totaal aantal meldingen in 2012

Tabel 1 geeft een overzicht van het totaal aantal meldingen in 2012 bij OCW en de verdeling daarvan over de verschillende dienstonderdelen.

Tabel 1 Aantal meldingen 2012

Aantal FTE	Bestuursdepartement				Buitendiensten					Totaal
	SG	DG PV	DGH BW	DGCM	RvC	DUO	IvhO	NA	RCE	
	1081				25	1895	492	202	321	
										45
Meldingen Ongewenste Omgangsvormen (OO)	5	1	3	1	1	11	9	10	2	43
Percentage t.o. aantal fte	1%				0,5%	0,6%	2%	5%	0,6%	
aantal melders (M)	1		1	1		2	2	6	1	14
aantal melders (V)	4	1	2		1	9	7	4	1	29
Meldingen Integriteit							1	1		2
aantal melders (M)										
aantal melders (V)							1	1		2

M = mannen

V = vrouwen

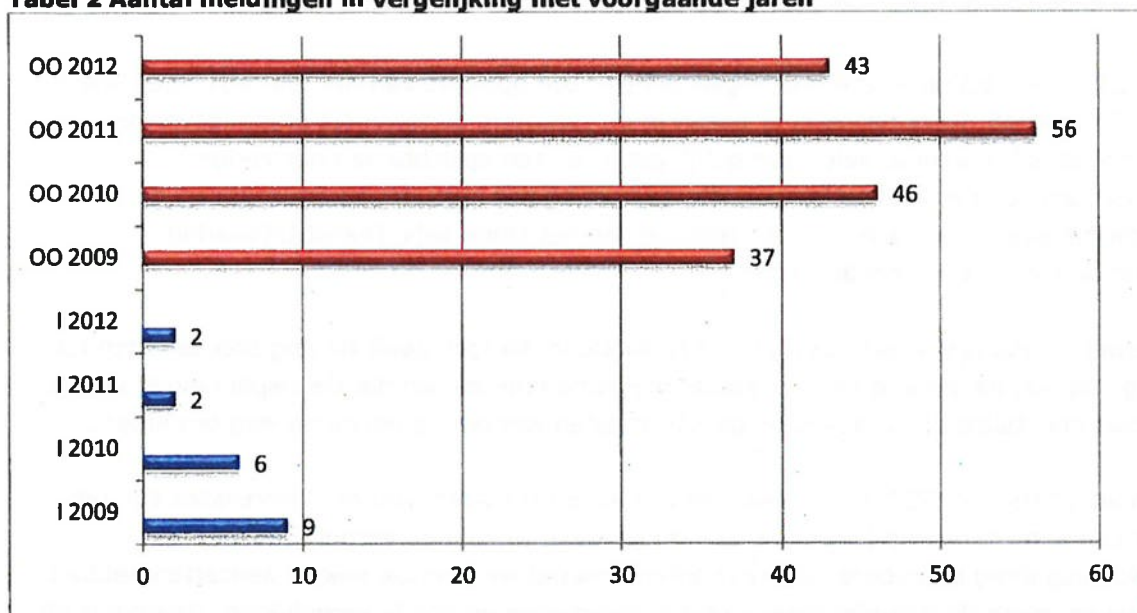
Bij enkele dienstonderdelen hebben geen meldingen plaatsgevonden. Deze zijn daarom niet in bovenstaande tabel opgenomen. Dat hoeft overigens niet te betekenen dat ongewenst gedrag en integriteitschendingen daar niet voorkomen.

Als een medewerker van een dienstonderdeel van OCW een melding heeft gedaan bij een vertrouwenspersoon van een ander onderdeel van OCW is die melding opgenomen bij het dienstonderdeel van de melder.

1.2.2 Aantal meldingen in 2012 vergeleken met 2011, 2010 en 2009

In tabel 2 wordt het totaal aantal meldingen over 2012 vergeleken met de aantallen meldingen over 2011, 2010 en 2009. Bij de ongewenste omgangsvormen is het aantal meldingen gedaald, bij integriteit is het aantal meldingen gelijk gebleven. Op de achtergronden van deze ontwikkelingen wordt nader ingegaan in hoofdstuk 3.

Tabel 2 Aantal meldingen in vergelijking met voorgaande jaren

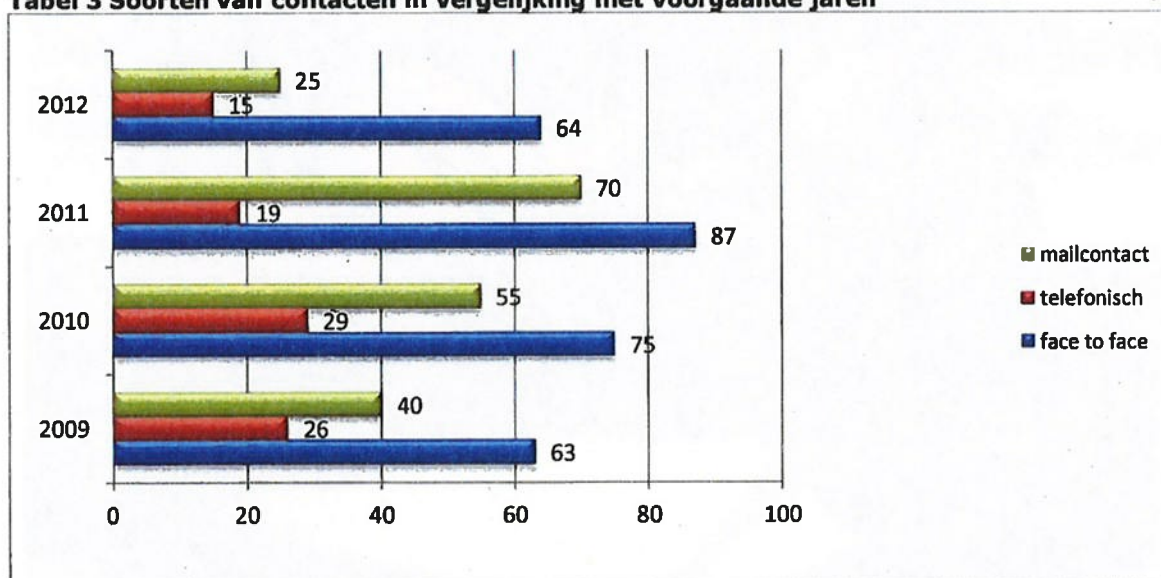


(OO = Ongewenste omgangsvormen, I – Integriteit)

1.2.3 Soorten contacten

Tabel 3 geeft een overzicht van de verschillende vormen van contact die de vertrouwenspersonen in 2012 met hun cliënten hebben gehad. Het aantal mailcontacten, telefonische contacten en face to face contacten ligt in het verslagjaar 2012 lager dan in voorgaande jaren. Ook het totaal aantal contacten is gedaald: van 176 in 2011 naar 104 in 2012.

Tabel 3 Soorten van contacten in vergelijking met voorgaande jaren

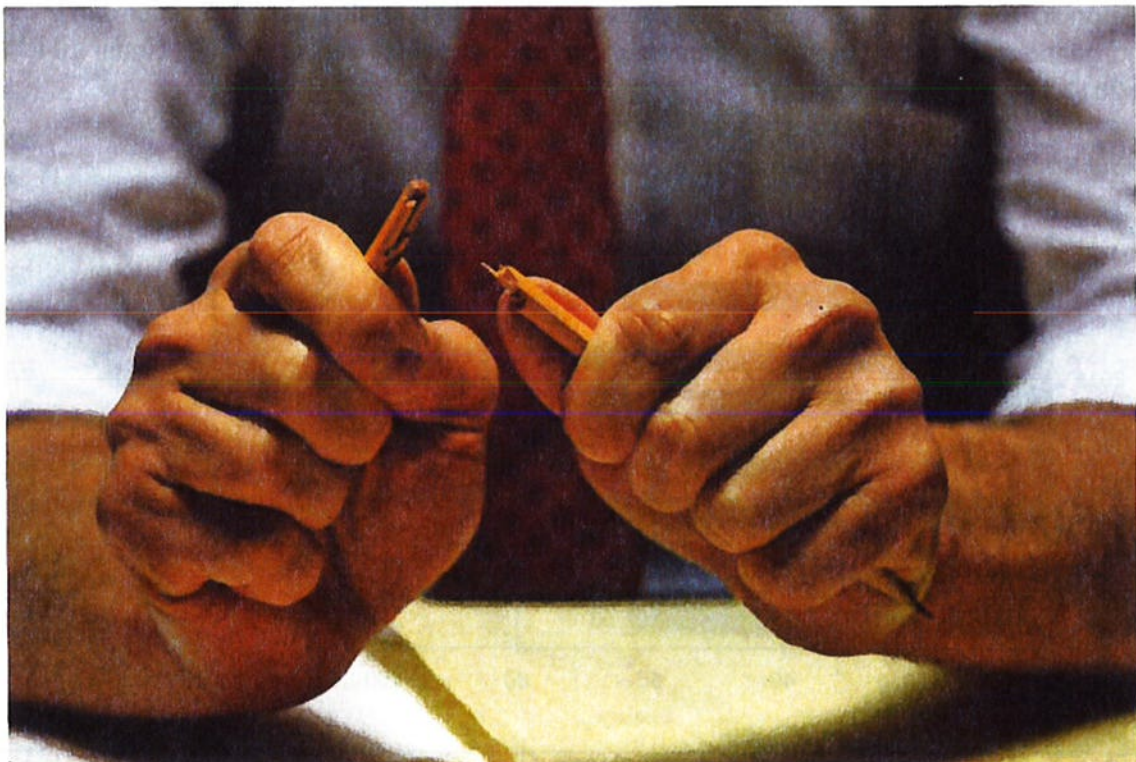


1.3 Vergelijking met voorgaande jaren

In 2012 is het totaal aantal meldingen OO en I ten opzichte van het jaar 2011 gedaald van 58 naar 45. Deze daling is er alleen in de categorie ongewenste omgangsvormen. Bij integriteit is het aantal meldingen gelijk gebleven ten opzichte van het vorige verslagjaar. Er zijn veel meldingen zijn gedaan bij het bestuursdepartement en de buitendiensten, met name bij de Inspectie van het Onderwijs, Dienst Uitvoering Onderwijs en het Nationaal Archief.

Hoewel sprake is van een daling van het aantal meldingen geeft dit nog steeds reden tot zorg. Ook bij de afname van het aantal meldingen menen wij dat de inspanningen van de departementsleiding er steeds op gericht moeten zijn om de oorzaken weg te nemen.

Om de cijfers van OCW op hun waarde te kunnen schatten, zou het interessant zijn om het aantal meldingen bij OCW en de aard daarvan te kunnen vergelijken met het meldingsgedrag bij andere departementen. Hoewel we daartoe enkele aanzetten hebben gegeven, heeft dit nog niet geleid tot een structurele en goede vergelijking. Daarom is dit opgenomen als een actiepoint voor de vertrouwenspersonen.
(Zie onder 5. Actiepunten)



2. Werkwijze vertrouwenspersonen

2.1 De vertrouwenspersonen bij OCW

Bij iedere organisatie komen ongewenste omgangsvormen en integriteitsinbreuken voor. Om medewerkers die hiermee geconfronteerd worden een eerste opvang en aanspreekpunt te bieden, heeft OCW vertrouwenspersonen aangesteld bij het bestuursdepartement en bij de buitendiensten. Alle vertrouwenspersonen oefenen deze taak uit binnen en vaak naast hun reguliere functie. Zij kunnen melders van vertrouwenskwesaties een eerste opvang bieden en hen informeren, adviseren en ondersteunen bij de afhandeling van hun melding, waarbij de laatste stap een procedure bij de Klachtencommissie is.

De medewerkers van OCW kunnen met hun klachten desgewenst ook terecht bij de vertrouwenspersonen van andere overheidsinstellingen. Of dit gebeurt en in welke mate weten de vertrouwenspersonen niet omdat de registratiesystemen van de verschillende departementen niet aan elkaar worden gekoppeld. Bij de vertrouwenspersonen van OCW zijn geen meldingen ingediend door medewerkers van andere ministeries.

De vertrouwenspersonen OCW voeren (minstens) twee keer per jaar gezamenlijk overleg. Tijdens deze bijeenkomsten wordt over actuele ontwikkelingen binnen het taakgebied gesproken en worden ervaringen over behandelde zaken uitgewisseld. Uiteraard blijft de vertrouwelijkheid hierbij gewaarborgd en blijven de melders anoniem. Het gaat om leermomenten voor de vertrouwenspersonen. Daarnaast worden actuele thema's toegelicht door vakdeskundigen. Naar behoefte worden aanvullend ook externe bijeenkomsten georganiseerd en trainingen gevolgd. Aan trainingen zal blijvend aandacht worden geschonken.

Omdat de vertrouwenspersonen hun taak naast hun reguliere taak uitoefenen, en de daarbij behorende administratieve en organisatorische taken hun tijd vergen, worden zij gedeeltelijk gefaciliteerd in de vorm van ambtelijke ondersteuning.

De vertrouwenspersonen hebben een coördinator, die de werkzaamheden van de vertrouwenspersonen coördineert, zorg draagt voor scholingen, collegiale consultatie en als vraagbaak en ondersteuner optreedt voor de vertrouwenspersonen. De coördinator onderhoudt ook de contacten met de leiding en met bijvoorbeeld vakbondsconsulenten, bedrijfsmaatschappelijk werkers en bedrijfsartsen en is standaard betrokken bij het opstellen van het jaarverslag. Daarnaast houdt de coördinator in de gaten of er zich trends voordoen waarvan het verstandig is, deze voortijdig bij de leiding te melden zodat er tijdig aanvullende maatregelen genomen kunnen worden.

Indien vertrouwenspersonen vastlopen bij hun werk of zaken hebben die om wat voor redenen dan ook overgedragen moeten worden aan andere vertrouwenspersonen of zelfs andere departementen speelt de coördinator een bemiddelende rol.

De coördinator onderhoudt ook de contacten met het bureau Veiligheid, Integriteit en Crisismanagement (VIC). De officiële aanstellingsaanvraag voor de coördinator ligt bij de SG. De verwachting is dat deze in 2013 geëffectueerd wordt.

2.2 De registratie van de meldingen

Alle meldingen worden door de vertrouwenspersonen anoniem geregistreerd. Daartoe wordt per melding een 'registratieformulier vertrouwenspersonen' ingevuld. Voor de meldingen OO en de meldingen I bestaat een separaat format. De gegevens van de registratieformulieren worden verwerkt in het jaarverslag. Er zijn stappen gezet om tot een geautomatiseerd registratiesysteem te komen.

2.3 Dienstverlening door de vertrouwenspersonen en ondernomen acties

Per cliënt wordt geregistreerd welke dienstverlening heeft plaatsgevonden. Bij dienstverlening gaat het om:

- intake/luisteren: de cliënt wil alleen zijn verhaal kwijt maar wil niet dat er verdere actie wordt ondernomen; de dienstverlening van de vertrouwenspersoon blijft hier beperkt tot een (intake)gesprek, waarin hij voornamelijk fungeert als klankbord/luisteraar; feitelijk start elke melding met een intake, waar het in sommige gevallen ook bij blijft;
- advisering: de vertrouwenspersoon geeft advies, informatie en suggesties hoe de cliënt zijn probleem kan aanpakken;
- informeren: de vertrouwenspersoon informeert het lijnmanagement met instemming/op verzoek van de cliënt.
- verwijzing: de vertrouwenspersoon verwijst de cliënt naar een bevoegde instantie of persoon, bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon integriteit, de personeelsadviseur of het bedrijfsmaatschappelijk werk.
- begeleiding: de vertrouwenspersoon biedt de cliënt hulp bij het nader formuleren van zijn klacht of vermoedens van integriteitsinbreuken, en de verdere behandeling ervan.

Het zwaartepunt van de dienstverlening ligt nog steeds bij luisteren en adviseren.

Uit de ervaringen van de vertrouwenspersonen blijkt dat in meer dan de helft van de gevallen na de intake (luisteren naar de klacht en adviseren daarover) en eventueel nog een of meerdere vervolggesprekken de melder geen verdere acties meer onderneemt. In sommige gevallen komt een melding op een later tijdstip opnieuw naar voren, waarna 'de zaak' wordt heropend. Slechts in enkele gevallen beraad de melder zich op vervolgstappen.

Bij de vertrouwenspersonen bestaat het vermoeden dat in een aantal gevallen de melder de klacht als afgesloten beschouwt nadat hij een gesprek met een vertrouwenspersoon heeft gehad, terwijl de grondslag voor de klacht niet werkelijk is weggenomen. Hoewel diverse vertrouwenspersonen zelf aan opvolging na een gesprek doen is het in de meeste gevallen niet bekend of de cliënten in die gevallen een vervolgactie te bedreigend of confronterend vonden, of dat zij de klacht werkelijk als afgedaan beschouwden. Omdat

hier sprake is van een vermoeden besteden vertrouwenspersonen ook aandacht aan de follow-up van een melding: zij benaderen de melder na enige tijd opnieuw en leggen hem/haar de vraag voor of het probleem daadwerkelijk uit de wereld is.

2.4 Invulling profiel

Door de vertrouwenspersonen OCW is al in 2011 geconstateerd dat en gesproken over het feit dat het profiel 'Vertrouwenspersoon' mogelijkheden biedt voor een bredere en een smallere interpretatie van hun rol. Ook de richtlijnen voor vertrouwenspersonen bieden de mogelijkheid om de rol breder of smaller in te vullen.

De vertrouwenspersonen van OCW conformeren zich gezamenlijk aan de gedachte dat de situatie moet bepalen of een brede of enge interpretatie van de rol wenselijk is. Het management moet zich hiervan ook bewust zijn.

3. Bevindingen

3.1 Bevindingen Ongewenste Omgangsvormen

Het aantal meldingen ongewenste omgangsvormen bedroeg 43. Er meldden zich 29 vrouwen en 14 mannen (zie tabel 1). De verhouding vrouw-man is de afgelopen jaren niet wezenlijk veranderd. Indien meerdere personen zich met een klacht over dezelfde persoon hebben gemeld, worden deze toch afzonderlijk geregistreerd. Daarmee wordt recht gedaan aan iedere individuele bevinding.

Het merendeel van de meldingen heeft evenals vorig jaar betrekking op het gedrag van leidinggevendenden. Net als in voorgaande jaren vergt dit gegeven constante aandacht van de departementsleiding.

In het verslagjaar heeft één leidinggevende zich met een klacht jegens een medewerker tot een vertrouwenspersoon gewend.

3.1.1 Aantal contacten en tijdsbesteding

In 2012 is het totaal aantal contacten met cliënten die melding deden over ongewenste omgangsvormen afgenomen ten opzichte van de voorgaande jaren (zie tabel 4).

Tabel 4 Aantal contacten met cliënten ongewenste omgangsvormen

Omschrijving	2009	2010	2011	2012
	aantal	aantal	aantal	aantal
Face to face	57	64	86	62
Telefonisch	26	27	16	15
Schriftelijke communicatie / mail	30	48	70	25
Totaal	113	139	172	102
Aantal cliënten	37	50	56	43
Gemiddeld aantal contacten per cliënt	3	2,8	3,1	2,4

Het gemiddelde aantal contacten per cliënt naar aanleiding van een specifieke melding is in 2012 ook afgenomen ten opzichte van voorgaande jaren.

Tabel 5 Urenbesteding ongewenste omgangsvormen per vorm van contact



De tijd die de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen hebben besteed aan hun cliënten is zeer divers (zie tabel 5). Soms ging het om telefonische gesprekken van enkele minuten, in andere gevallen om een reeks gesprekken die veel meer tijd (soms tot enige uren) vergden. Gemiddeld is door de vertrouwenspersonen per cliënt ca 1,5 uur besteed.

3.1.2 Aard van de problematiek

Uit de gesprekken met cliënten blijkt dat de onderliggende oorzaak van de meldingen vaak teruggevoerd kan worden op verstoorde arbeidsverhoudingen, in de meeste gevallen tussen klager en leidinggevende. De VP heeft geen rol bij arbeidsconflicten, maar indien die verhoudingen leiden tot ongewenst gedrag dan leidt dat wel tot een melding. Hoewel een daling zichtbaar is - van 23 naar 12 - ligt een groot aantal meldingen nog steeds in de sfeer van intimidatie (in de meeste gevallen door een leidinggevende). Opvallend is dat evenals in 2011 een relatief groot aantal meldingen ligt op het terrein van pesten/treiteren.

In tabel 6 wordt een onderverdeling gemaakt van de aard van de meldingen ongewenste omgangsvormen. De problematiek is per cliënt geregistreerd. Als bij een melding sprake was van meerdere problemen tegelijk, werden die alle geregistreerd. In 1 geval is sprake van een gecombineerde melding die zowel op het terrein van ongewenste omgangsvormen als op het terrein van integriteit terug te voeren is.

Tabel 6 Problematiek Ongewenste omgangsvormen naar aard en aantal

Problematiek	2009	2010	2011	2012
Seksuele Intimidatie	5	1	--	3
Intimidatie	11	23	23	12
Fysieke bedreiging / geweld	--	1	3	2
Discriminatie	1	3	2	0
Pesten / treiteren	3	10	10	9
Verstoorde arbeidsverhouding	--	19	26	22
Overig	9	19	14	18
Totaal	29	76	78	65

In 2012 hebben - als gezegd - in totaal 43 cliënten een vorm van ongewenste omgangsvormen gemeld aan de vertrouwenspersonen OCW. De grootste aantallen betreffen de categorieën overig en verstoorde arbeidsverhoudingen. Het merendeel van deze meldingen is te relateren aan gedragingen van leidinggeven: onzorgvuldig omgaan met medewerkers door de gehanteerde manier van sturen, als slecht ervaren leiding, maken van ongewenste opmerkingen en vooral ook slechte communicatie. Een aantal van de meldingen uit de categorie 'overig' heeft betrekking op zaken die samenhangen met een conflict met de organisatie. In een aantal gevallen is er sprake van een meervoudige problematiek en heeft een melding betrekking op meerdere vormen van ongewenst gedrag.

In tabel 6 is sinds 2010 de categorie 'verstoorde arbeidsverhoudingen' ingevoerd. Verstoorde arbeidsverhoudingen is in 2012 de meest voorkomende problematiek binnen

de ongewenste omgangsvormen. Vaak leidt een melding van een andere aard (bijvoorbeeld intimidatie) tot de conclusie dat er ook sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding.

Er zijn maar liefst 22 meldingen van verstoorte arbeidsverhoudingen.

Er is in 2012 weer melding gemaakt van seksuele intimidatie. De dalende trend vanaf 2010 is daarmee beëindigd.

Meldingen van pesten of treiteren blijven de laatste jaren hoog. In 2012 is helaas het relatief hoge niveau van 2011 zo goed als geëvenaard.

Als de herkomst van de meldingen in ogenschouw wordt genomen, blijkt dat het kerndepartement en enkele buitendiensten, met name van de Dienst Uitvoering Onderwijs, het Nationaal Archief en de Inspectie van het Onderwijs, het merendeel van de klachten voor hun rekening nemen.

Het aantal meldingen moet echter wel in verhouding worden gezien tot het aantal medewerkers per dienstonderdeel. Deze zijn in tabel 1 vermeld. Ook komen de meldingen niet altijd verspreid over een dienstonderdeel voor, maar kunnen zich soms toespitsen op één concrete situatie. Bijvoorbeeld wanneer meerdere melders een klacht indienen over één bepaalde medewerker. Dit vraagt om speciale aandacht.

Signalen die een trend aan klachten laten zien moeten voortijdig worden gemeld en niet blijven liggen totdat het jaarverslag uitgebracht wordt. Afsproken is dit dan eerst bij de directeur neer te leggen voordat het doorgegeven wordt aan de PSG of SG. Het signaleren van een trend voortijdig melden bij het management of de dienstleiding heeft zijn vruchten afgeworpen. Bij de Inspectie voor het Onderwijs heeft het melden van zo'n trend en de daaruit volgende aanpak in 2010 geleid tot minder meldingen in 2011 en 2012.

Bij het Nationaal Archief zijn in het verslagjaar gesprekken gevoerd over vervolgstappen met betrekking tot de aandacht voor omgangsvormen (de zgn. awareness-sessies) met vertegenwoordigers van de hoogste dienstleiding. Vóór medio 2012 zouden opleuwsessies moet plaatsvinden. Deze hebben echter geen doorgang gevonden.

Na de zomer is de invulling van het awarenesstraject in handen gegeven van een speciaal ingerichte groep die dit traject - als onderdeel van het actieplan MTO (2010) - concreet handen en voeten moet geven. Verdere acties zullen in 2013 plaats moeten gaan hebben.

3.1.3 Leidinggevenden en medewerkers

In tabel 7 is aangegeven op wie of wat de meldingen ongewenste omgangsvormen betrekking hebben. In de meeste gevallen gaat dat om leidinggevenden.

Tabel 7 Overzicht 'beklaagden'

	2009	2010	2011	2012
Leidinggevende	28	32	43	28
Medewerker	9	17	13	15
Organisatie OCW		5		

In algemene zin is het aantal klachten ongewenste omgangsvormen over leidinggevenden met 37% gedaald. Dat betekent dat de gewenste teruggang is ingezet. Ten opzichte van het totaal aantal klachten is het percentage naar de mening van de vertrouwenspersonen, met ruim 55%, hoog gebleven. Dit blijft een bron van zorg.

Het aantal klachten over medewerkers vertoont een lichte stijging. Het aantal klachten hangt mogelijk samen met de eerder geconstateerde consolidatie van de problematiek van roddelen, pesten en treiteren (zie paragraaf 3.1.2.).

Klachten over leidinggevenden zijn overigens niet alleen afkomstig van 'medewerkers'. Zij omvatten ook die van het middenmanagement over het hogere management en die van projectmanagers over lijnmanagers. Door leidinggevenden wordt in het algemeen niet over medewerkers geklaagd bij vertrouwenspersonen. In het verslagjaar kwam dit slechts één keer voor. Dit betekent overigens niet dat leidinggevenden geen klachten over medewerkers zouden kunnen hebben.

3.2 Bevindingen Integriteit

Het aantal meldingen integriteit bedroeg 2 waarvan 1 een gecombineerde klacht is. Dit houdt in dat de klacht ook terug te voeren is op ongewenste omgangsvormen. Zoals eerder vermeld zijn er volgens het VIC meer meldingen over integriteitschendingen gedaan maar die zijn zonder tussenkomst van de vertrouwenspersonen bij het management terecht gekomen.

3.2.1 Aantal contacten en tijdbesteding

In totaal hebben de vertrouwenspersonen integriteit 2 contacten gehad, in beide gevallen was dit face to face.

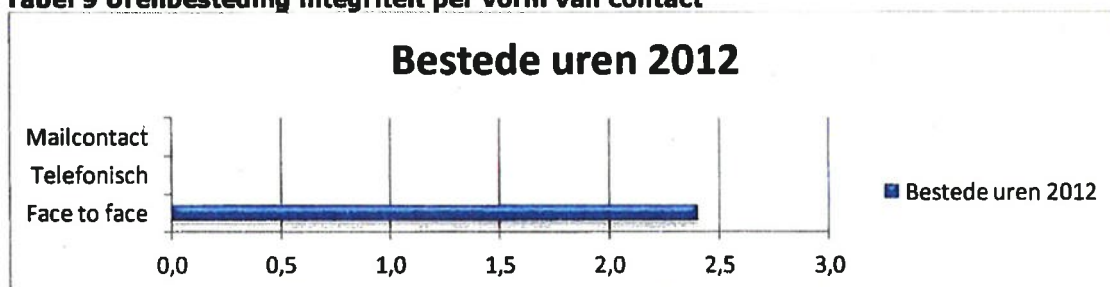
Het aantal personen dat zich heeft gemeld is gelijk gebleven top opzichte van 2011 (zie tabel 2). Het gemiddeld aantal contactmomenten per cliënt is afgenomen van 2 in 2011 naar 1 in 2012.

Tabel 8 Aantal contacten met cliënten integriteit

Omschrijving	2009	2010	2011	2012
	aantal	aantal	aantal	aantal
Face to face	6	11	1	2
Telefonisch	0	2	3	0
Schriftelijke communicatie / mail	10	7	0	0
Totaal	16	20	4	2
Aantal cliënten	9	6	2	2
Gemiddeld aantal contacten per cliënt	1,8	3,3	2	1

Het gemiddelde aantal uren per cliënt bedroeg in 2012 ca. 1,2: de vertrouwenspersonen integriteit bestedden 2,4 uur aan de contacten met 2 cliënten.

Tabel 9 Urenbesteding integriteit per vorm van contact



3.2.2 Aard van de problematiek

Er bestaan veel definities en omschrijvingen van integriteit. Wat in die omschrijvingen steeds terugkomt zijn begrippen als: verantwoordelijkheid, onkreukbaarheid,

betrouwbaarheid, eerlijkheid. Het gaat daarbij om de omgang met bedrijfsmiddelen, de omgang met elkaar en de omgang met derden. Integriteit heeft te maken met normen en waarden. Dat maakt 'integriteitsinbreuk' ook lastig te definiëren. Immers, wat de ene persoon een duidelijke inbreuk op integer handelen vindt, kan voor de andere persoon nog wel door de beugel. In dit kader blijft het van belang dat integriteit aandacht krijgt in de organisatie en vooral ook bespreekbaar is binnen teams en afdelingen. In dit kader kan ook (opnieuw) de aandacht gevestigd worden op de Gedragscode Integriteit OCW.

Tabel 10 Problematiek integriteit naar aard en aantal

Problematiek	Specifiek	2009	2010	2011	2012
Belangenverstremgeling	- aannemen geschenken	1	1		
	- financiële belangenverstremgeling	2			
	- omkoping				
	- ongeoorloofde nevenwerkzaamheden				
	- overig				
Diefstal/fraude	- diefstal	1			
	- fraude	1	1		
	- overig				
Lekken informatie/ schenden geheimhoudingsplicht	- opzettelijk		2		
	- door nalatigheid				
	- overig				
Misbruik bevoegdheden	- valsheid in geschrifte	2			
	- meeneed		1		
	- ongeoorloofde opsporingsmethoden				
	- misbruik dwangmiddelen				
	- overig	2			
Taakstelling /reorganisatie		9	2	1	2
Overig				1	
Totaal		18	7	2	2

Bij de 2 meldingen die in het verslagjaar op het terrein van integriteit zijn gedaan, ligt de aard van de problematiek in de sfeer van machtsverhoudingen waarbij de leidinggevende niet integer heeft gehandeld. Hiermee raakt de melding ook de verstoorde arbeidsverhoudingen (Ongewenste Omgangsvormen).

4. Adviezen aan SG

4.1 Acties naar aanleiding van VP adviezen jaarverslag 2011

De belangrijkste aandachtspunten uit het jaarverslag van 2011 zijn op 31 mei 2012 besproken met de SG.

4.1.1 Advies inzake scholing en begeleiding van zowel leidinggevenden als medewerkers

In de resultaatafspraken van de SG met eindverantwoordelijken (DG en IGO) is opgenomen dat scholing op het gebied van gedrag van zowel leidinggevenden als medewerker wordt georganiseerd en onderhouden. Geadviseerd wordt deze scholing een verplicht karakter te geven en standaard onderdeel te laten zijn bij startgesprekken.

4.1.2. Advies werkklimaat : traject organisatieverandering

De vertrouwenspersonen stellen de SG voor de gezamenlijke verslagen/cijfers van begeleidingsinstanties als bedrijfsmaatschappelijk werk, bedrijfsarts, vertrouwenspersonen en de arbo-expertgroep te (laten) analyseren. Dit om te zien wat deze gezamenlijke informatie kan zeggen over hoe het werkklimaat wordt ervaren door de medewerkers OCW.

4.1.3. Bewustwording gedrag

De vertrouwenspersonen hebben de SG gevraagd om te Investeren in trainingen op het gebied van voorbeeldgedrag, het maken van heldere afspraken, conflicthantering en transparante communicatie. Hiertoe zou door Bureau Veiligheid, Integriteit en Crisismanagement van OCW contact worden gezocht met de OCW Academie voor een verkenning van mogelijkheden.

4.2 Adviezen 2012

Advies werkklimaat: geformaliseerd normenkader.

De vertrouwenspersonen herhalen de noodzaak van het opstellen van eenduidig geformaliseerd normenkader. Dit kan er voor zorgen dat leidinggevenden en medewerkers op hun gedragingen/misdragingen duidelijk kunnen worden aangesproken. Dit zal volgens de vertrouwenspersonen bijdragen aan een groter gevoel van veiligheid onder medewerkers.

Advies 1

Stel een 'normen en waarden'-beleid op voor heel OCW, formaliseer dit en draag dit uit via een speciale brochure. Schenk ook aandacht aan deze normen en waarden bij managementoverleg en werkoverleg.

Advies Bewustwording gedrag.

In 2012 is het aantal klachten over ongewenst gedrag van leidinggevenden wederom hoog. De vertrouwenspersonen blijven de departementsleiding vragen om te Investeren in verdere trainingen op het gebied van voorbeeldgedrag, het maken van heldere afspraken, conflicthantering en transparante communicatie.

Advies 2

Zorg dat naast de gedragscode Integriteit (Gedragscode Integriteit OCW, 2011) ook een gedragscode Ongewenste Omgangsvormen wordt geschreven en verspreid. De vertrouwenspersonen werken hier graag aan mee.

Advies Zichtbaarheid van vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersonen zijn zo goed als onvindbaar op het rijksweb. Consequentie daarvan kan zijn dat klachten niet terecht komen waar dat wel zou moeten. Support van de SG lijkt noodzakelijk om de technische issues m.b.t. de vindbaarheid van de vertrouwenspersonen op te lossen.

Advies 3

De vertrouwenspersonen komen met een voorstel voor de presentatie op de website. De SG draagt er zorg voor dat deze op een prominente plek op de interne website van OCW wordt geplaatst.

Advies Nieuwe Vertrouwenspersonen

De bezettingsgraad van vertrouwenspersonen bij sommige diensten, waaronder het Nationaal Archief en het kerndepartement, is te gering. Dit baart de vertrouwenspersonen zorgen en het departement zou hierin een voorbeeldrol moeten spelen.

Advies 4

De dienstleiding van genoemde diensten verzoeken afdoende vertrouwenspersonen aan te stellen binnen de eigen organisatie en tevens een oproep te doen voor nieuwe vertrouwenspersonen binnen het kerndepartement.

5. Actiepunten vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersonen evalueren zelf ook hun werkwijze en de effectiviteit van hun inzet en functioneren. Op grond daarvan komen zij tot de volgende actiepunten.

5.1. Actiepunten vertrouwenspersonen 2011

5.1.1 Contacten met anderen

De vertrouwenspersonen vinden het verhelderend en inspirerend om contacten te onderhouden met collega-vertrouwenspersonen bij andere departementen om ervaringen uit te wisselen en waar mogelijk samen op te trekken (bijv. trainingen).

Hiertoe is in het verslagjaar door een aantal VP trainingen gevolgd via de het Netwerk VPO van de Werkmaatschappij (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) dat rijksbrede cursussen en workshops aanbiedt.

Daarnaast hebben vertrouwenspersonen OCW zich aangemeld voor deelname aan de rijksbrede Intervisiegroep VPO.

5.1.2 Follow-up meldingen

In het kader van nazorg en om effectief te kunnen optreden zijn er 'follow-up'-gesprekken gevoerd door de vertrouwenspersonen met melders van klachten.

Hieruit blijkt dat het stoppen van contact tussen VP en melder in zijn algemeenheid in 2012 betekende dat de klacht naar tevredenheid van de melder was afgehandeld. Dit hoeft overigens niet te betekenen dat het probleem ook is opgelost. Daarnaast zijn er contacten verbroken vanwege interne of externe doorverwijzing. Geen van de melders was ontevreden over de afhandeling van de melding door de betreffende vertrouwenspersoon.

5.2. Actiepunten vertrouwenspersonen 2012

5.2.1 Positiebepaling in relatie tot andere departementen

Om de cijfers van OCW op hun waarde te kunnen schatten, is het interessant om het aantal meldingen bij OCW en de aard daarvan te kunnen vergelijken met het meldingsgedrag bij andere departementen. Hoewel zich daartoe mogelijkheden lijken voor te doen, blijven de vertrouwenspersonen aandringen op een centraal en digitaal registratiesysteem.

Actiepunt 1

In 2013 zullen gesprekken tussen de coördinator VP en Bureau Vic over het verkennen van de mogelijkheden worden voortgezet.

5.2.2 Zichtbaarheid vertrouwenspersonen

Actiepunt 2

Om de zichtbaarheid te verhogen en de toegankelijkheid te vergroten verplichten de vertrouwenspersonen zich om in ieder geval voor zichtbaarheid binnen het eigen dienstonderdeel zorg te dragen.

5.2.3 Participatie niveau

Actiepunt 3

Door hoge werkdruk (door reorganisatie, verandering, etc.) ziet een deel van de vertrouwenspersonen zich soms genoodzaakt deelname aan VP-vergaderingen en bijeenkomsten af te zeggen of zich daar überhaupt niet voor aan te melden. Omdat de bijeenkomsten in de meeste gevallen ruim van tevoren zijn gepland wordt een beroep op de VP's gedaan daar in hun agenda meer rekening mee te houden.

Bijlage 1 Vertrouwenspersonen OCW 2012

VERTROUWENSPERSONEN ONGEWENSTE ONGANGSVORMEN	
Bestuursdepartement	
Bestuursdepartement	
Onderwijsraad	
Onderwijsraad	
IvhO	
IvhO	
IvhO	
IvhO	
Ministerie EZ	
NA	
NA	
RCE Amersfoort	
RCE Amersfoort	
RCE Lelystad	
RCE Rijswijk	
RCE Amsterdam	
RCE Amsterdam	
RvC	
DUO Groningen	
DUO Groningen	
DUO Groningen	
DUO Zoetermeer	
AWT	

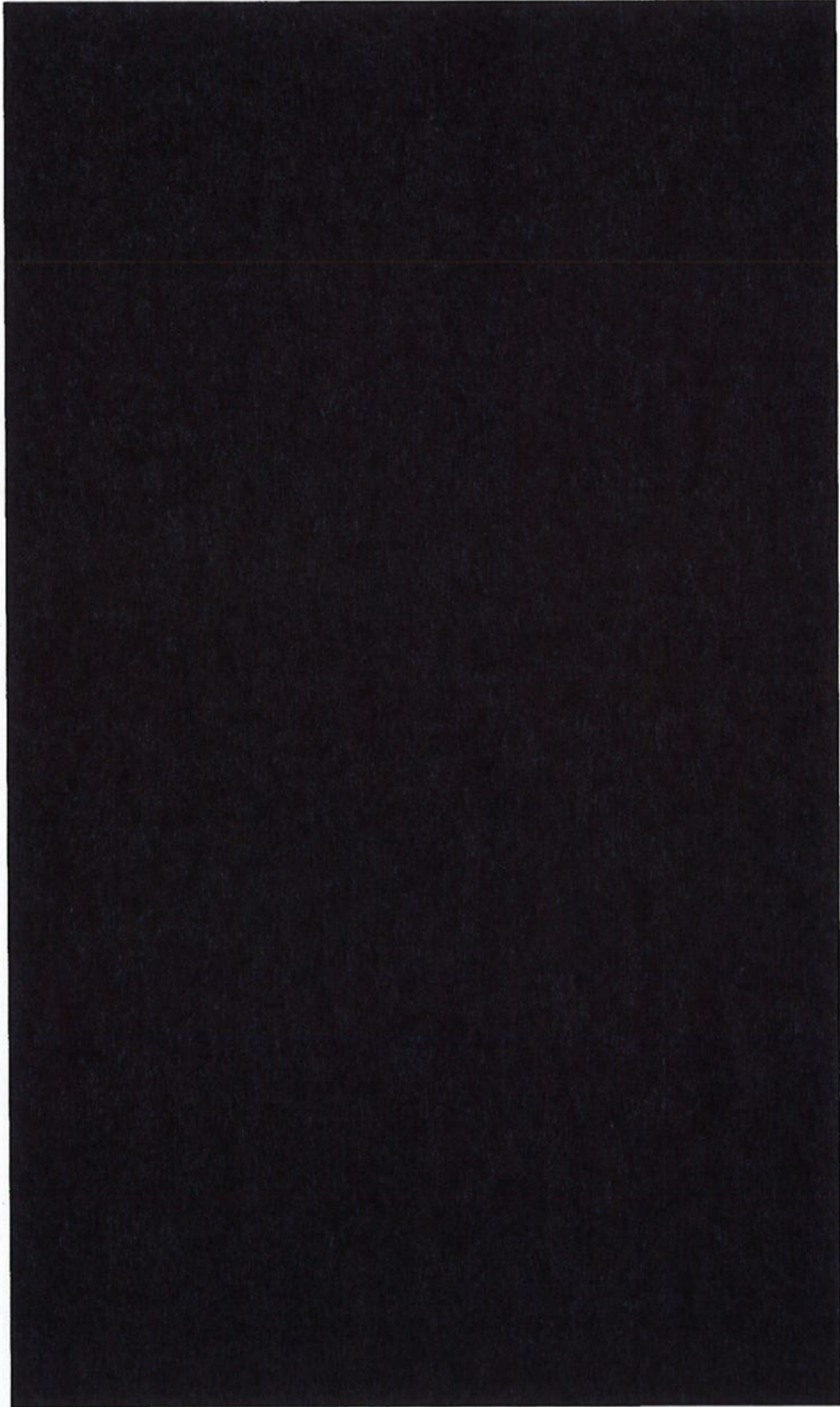
VERTROUWENSPERSONEN INTEGRITEIT	
Bestuursdepartement	
Bestuursdepartement	
IvhO	
Ministerie EZ	
RCE	
DUO Groningen	
AWT	

Coördinator vertrouwenspersonen: [REDACTED] (IvhO)



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

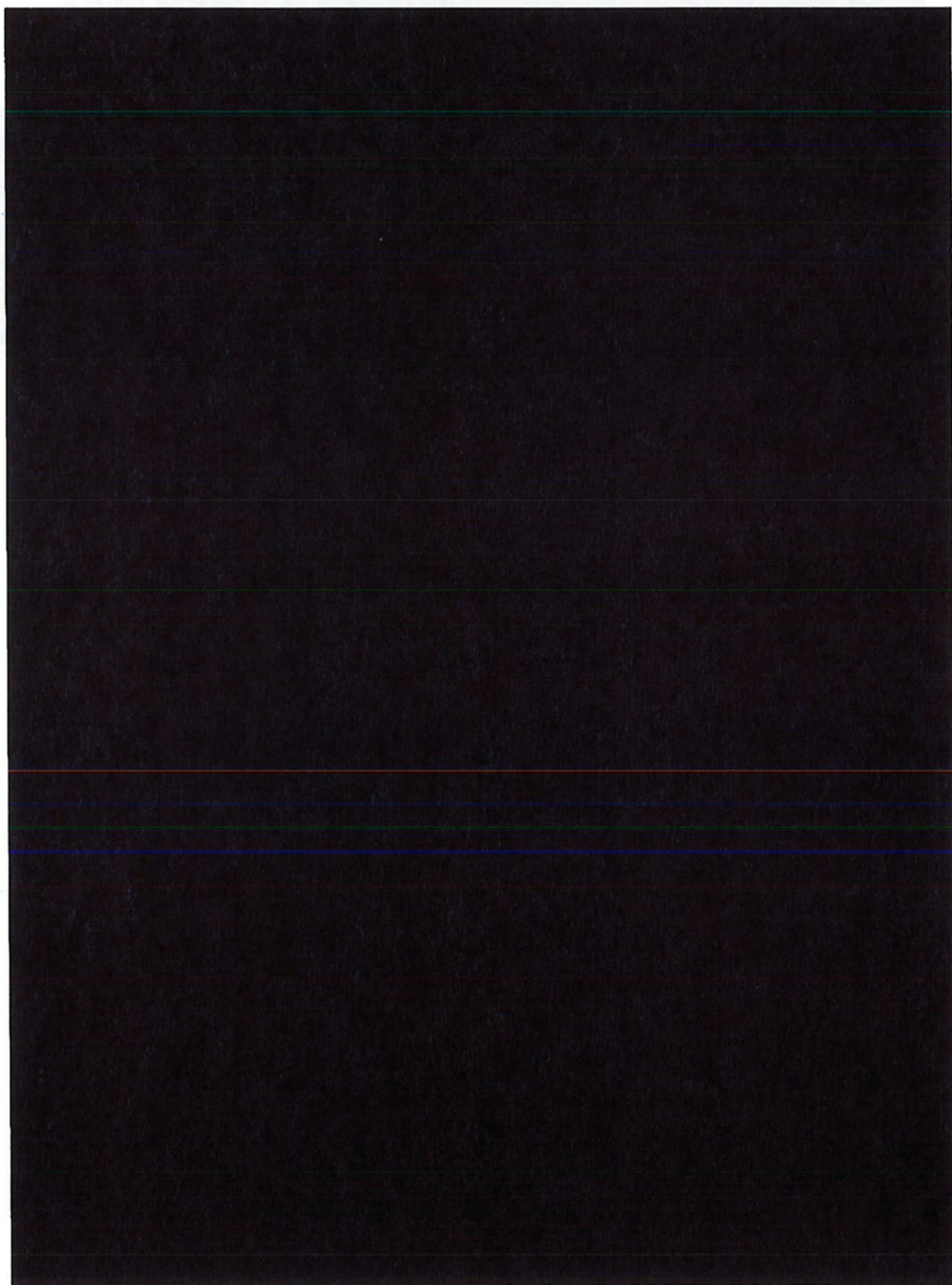
> Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

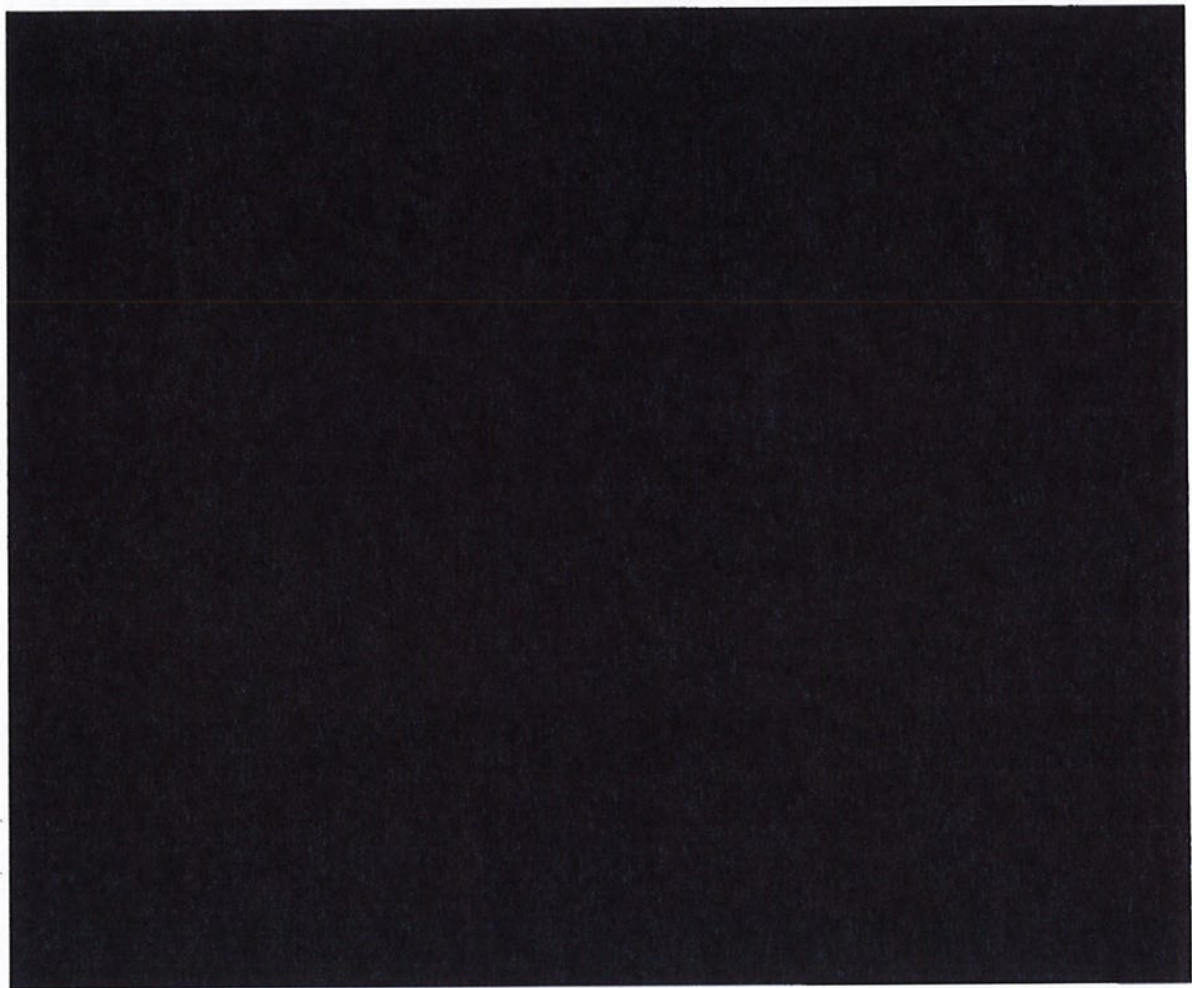


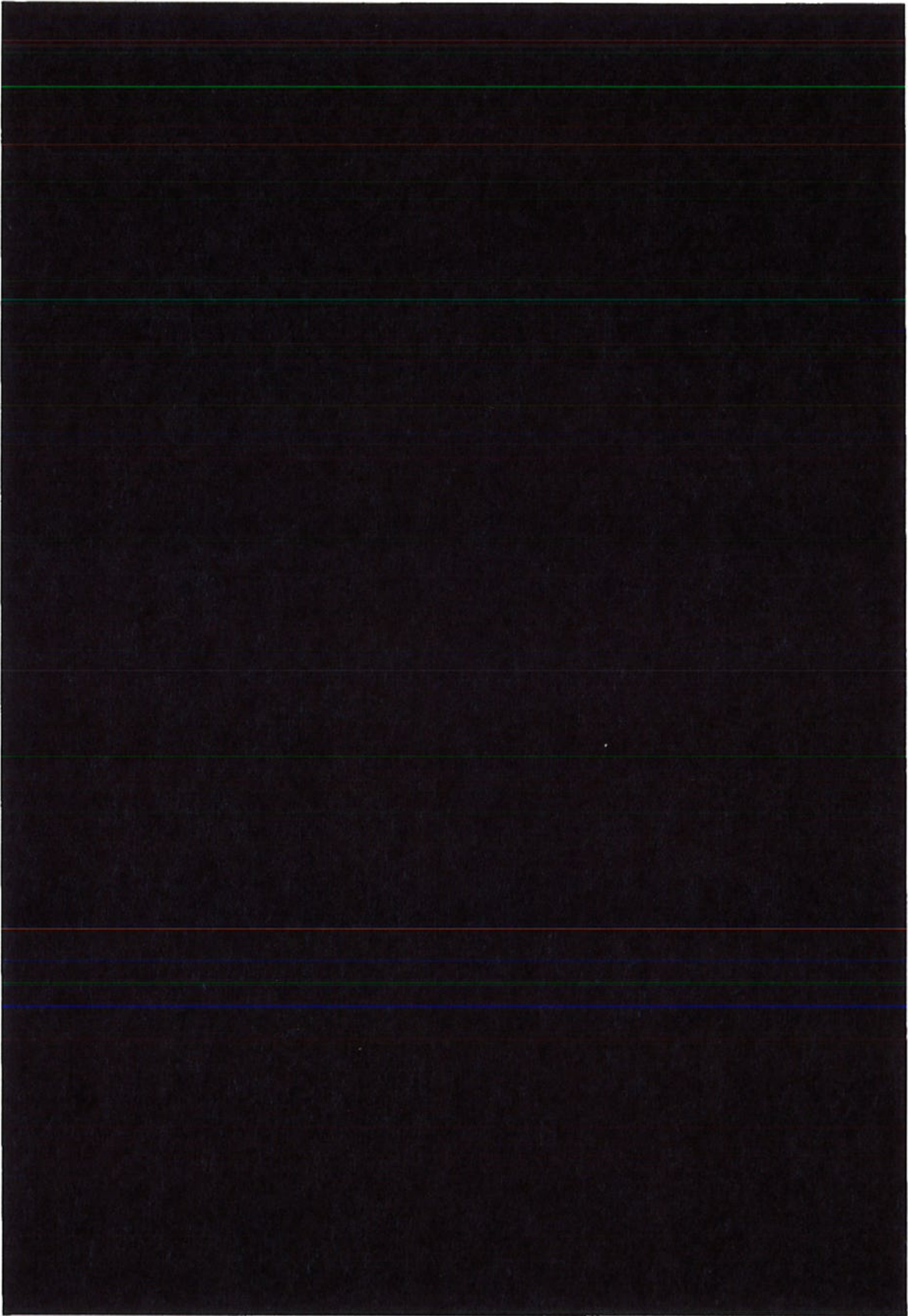
Rijnstraat 50
Den Haag
Postbus 16375
2500 BJ Den Haag
www.rijksoverheid.nl

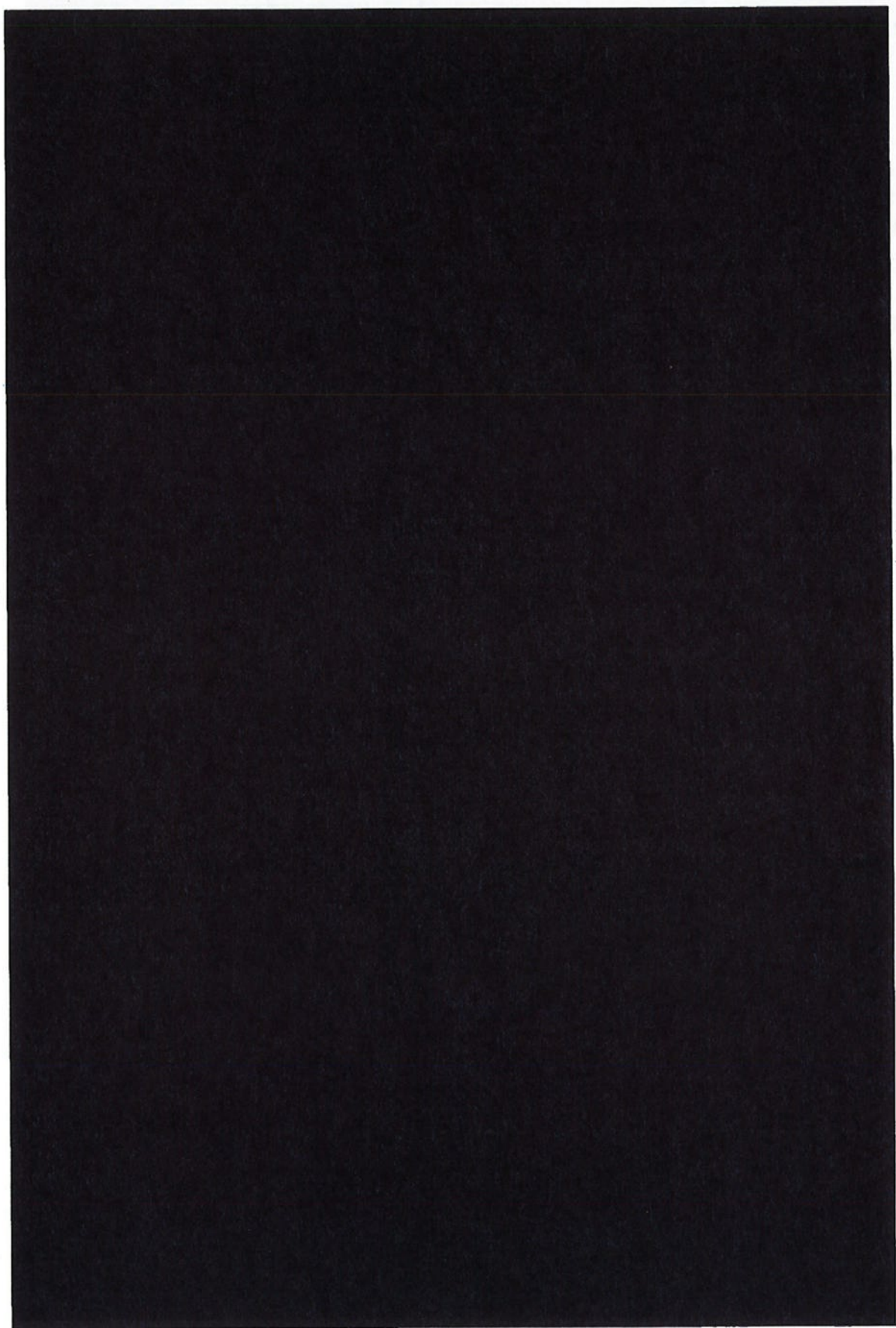
Contactpersoon

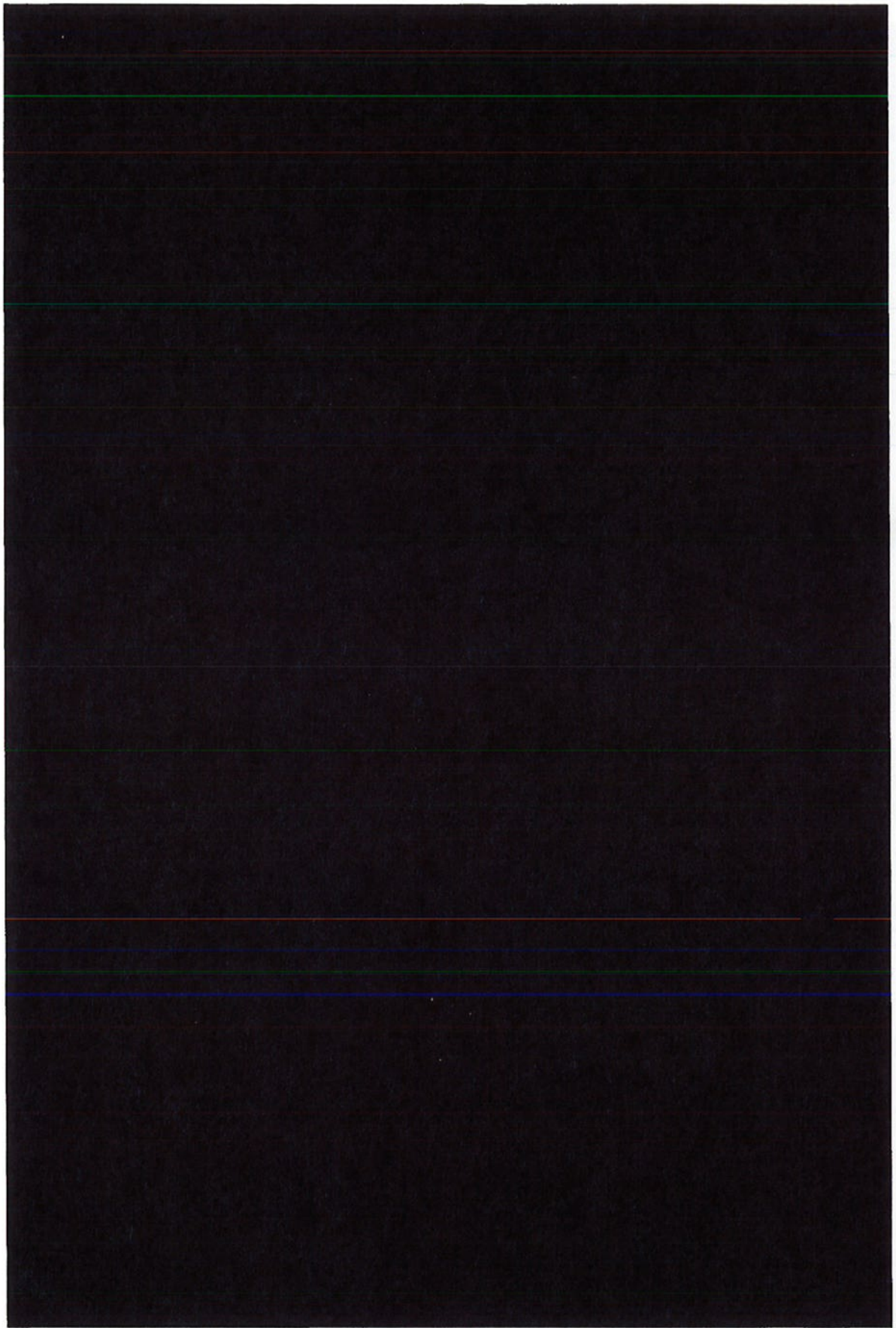


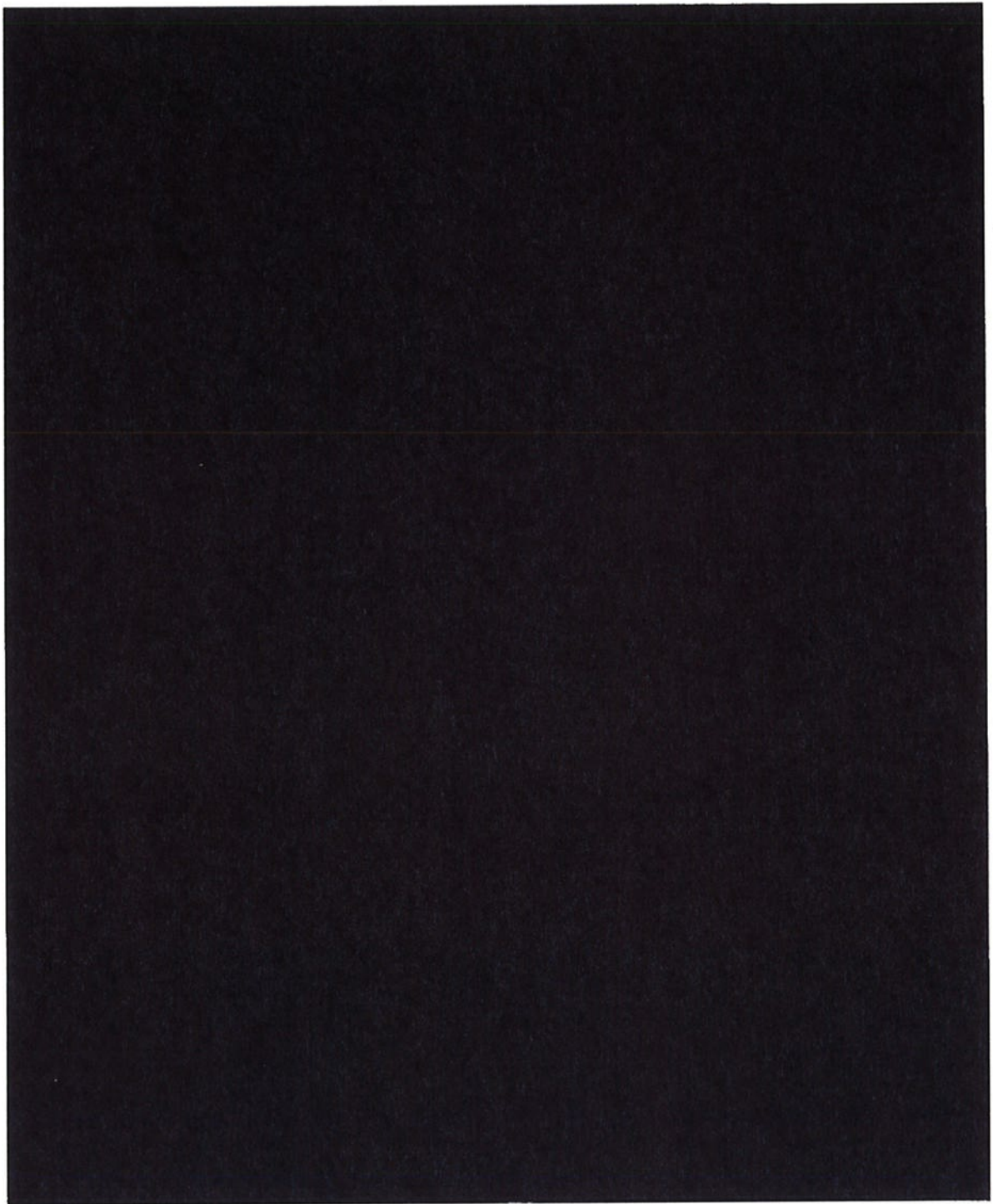














Jaarverslag
Vertrouwenspersonen OCW
2013

Colofon

Het Jaarverslag 2013 is gebaseerd op gegevens aangeleverd door de gezamenlijk vertrouwenspersonen van het ministerie van OCW.

Het jaarverslag, inclusief de conclusies en adviezen, zijn vastgesteld in het vertrouwenspersonenoverleg van 1 april 2013.

Wilt u naar aanleiding van dit jaarverslag iets weten, of iets delen over de inhoud, neem dan contact op met de vertrouwenspersoon of bij één van de onderstaande personen. De namen van alle vertrouwenspersonen vindt u op pagina 20 van dit verslag. Hun contactgegevens treft u aan op:

http://portal.rp.rijksweb.nl/irj/portal/?NavigationTarget=HLPFS://cisrijksportaal/cispersoneel/cismijnhrm/cisverborgenpaginas_1/cisorganisatiespecifiekeverborgenpaginas/cisocw_4/cisocwcontactenvverborgen

Redactie jaarverslag 2013

■■■■■■ Inspectie van het Onderwijs
Tel. ■■■■■■

■■■■■■ DUO Groningen
Tel: ■■■■■■

Inhoud

Voorwoord	2
1. Inleiding	3
1.1 Algemeen.....	3
1.2 Meldingen 2013	3
1.2.1 Totaal aantal meldingen in 2013.....	3
1.2.2 Aantal meldingen in 2013 vergeleken met 2012, 2011 en 2010.....	4
1.2.3 Soorten communicatie	5
2. Werkwijze vertrouwenspersonen	7
2.1 De vertrouwenspersonen bij OCW	7
2.2 De registratie van de meldingen.....	8
2.3 Dienstverlening door de vertrouwenspersonen en ondernomen acties.....	8
2.4 Aanpassing profiel en uitbreiding takenpakket	9
3. Bevindingen	10
3.1 Bevindingen Ongewenste Omgangsvormen	10
3.1.1 Aantal contacten en tijdsbesteding	10
3.1.2 Aard van de problematiek.....	11
3.1.3 Leidinggevend en medewerkers	12
3.2 Effecten voortijdig melden van trends	12
3.3 Bevindingen Integriteit.....	13
3.4 Relatie met bevindingen andere onderzoeken/ontwikkelingen	14
3.4.1 Medewerkers Tevredenheids Onderzoek 2013	14
3.4.2 SGO5.....	14
4. Advies aan SG	15
4.1 Terugblik naar adviezen en acties 2013.....	15
4.2 Adviezen voor 2014.....	15
5. Actiepunten vertrouwenspersonen	18
5.1 Actiepunten vertrouwenspersonen 2011.....	18
5.1.1 Contacten met anderen	18
5.1.2 Follow-up meldingen.....	18
5.2 Actiepunten vertrouwenspersonen 2012.....	18
5.2.1 Positiebepaling in relatie tot andere departementen	18
5.2.2 Zichtbaarheid vertrouwenspersonen	19
5.2.3 Participatieniveau	19
5.3 Actiepunten 2014	19
Bijlage Vertrouwenspersonen OCW 2013	20

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2013 van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen en integriteit van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (hierna: OCW). Het jaarverslag geeft een beeld van de aantallen en de aard van de meldingen die in 2013 door de vertrouwenspersonen zijn ontvangen en de acties die daarop zijn ondernomen.

Door kritisch te kijken naar het eigen functioneren, hopen we de signaalfunctie die van deze rapportage uitgaat, te versterken. De kracht van deze rapportage ligt immers niet in de opsomming van statistische gegevens, maar veel meer in de signaleringsfunctie. Op grond van deze functie doen wij - net als voorgaande jaren - een aantal aanbevelingen en geven een aantal adviezen, die volgens ons moeten leiden tot verbeteracties door het management van OCW. Wij willen bereiken dat alle betrokkenen onze bevindingen ter harte nemen en de adviezen opvolgen, waardoor de organisatie verbetert. De ernst van de problematiek vraagt om OCW-brede aandacht en om het doorvoeren van directe verbeteringen. Een actieve houding van alle (personeels)verantwoordelijken is in deze noodzakelijk.

Wij beseffen dat dit jaarverslag geen volledig inzicht geeft in het daadwerkelijke aantal serieuze vertrouwenskwesaties of integriteitschendingen. Wij kunnen immers alleen iets zeggen over de meldingen die bij ons zijn gedaan. Wij hebben geen zicht op eventuele meldingen bij vertrouwenspersonen buiten onze organisatie. Daarnaast maken medewerkers gebruik van de mogelijkheid om zich tot andere instanties te wenden zoals de bedrijfsarts, de maatschappelijk werker, de Ondernemingsraad of de vakbond. Wel hebben wij kunnen constateren dat veel kwesaties niet tot een officiële melding hebben geleid.

In het verslagjaar heeft één melding geleid tot een procedure bij de Klachtencommissie, een jaarverslag van deze commissie hebben wij echter nog niet ontvangen.

De vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen en Integriteit van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Den Haag, 1 april 2014.

1. Inleiding

1.1 Algemeen

In 2013 hebben 49 medewerkers een melding gedaan over ongewenst gedrag (ongewenste omgangsvormen en integriteit) bij één van de vertrouwenspersonen. Van de 49 meldingen hadden er 5 betrekking op een doorlopende casus uit 2012. In 2013 zijn er 44 nieuwe meldingen ontvangen.

Ongewenst gedrag wordt onderscheiden in:

- ongewenste omgangsvormen (OO) zoals intimidatie, bedreiging, discriminatie, pesten of andere gedragingen waarbij een veilige werkomgeving in het geding is;
- integriteitskwesties (I), waaronder (vermeende) ongelijke behandeling of achterstelling ten opzichte van collega's (bijvoorbeeld bij vacaturevervulling) en onjuist gebruik van rijks eigendommen of van faciliteiten.

In 2013 hadden alle geregistreerde meldingen betrekking op ongewenste omgangsvormen. Voor zover meldingen betrekking hadden op zowel ongewenste omgangsvormen als integriteit (gecombineerde problematiek) zijn deze in het jaarverslag opgenomen onder de categorie ongewenste omgangsvormen.

De meldingen zijn afkomstig van het bestuursdepartement en van een aantal van de buitendiensten: Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), Inspectie van het Onderwijs (IvHO), Nationaal Archief (NA), Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed (RCE) en andere buitendiensten (AWT en CvE).

Dit verslag heeft alleen betrekking op de meldingen die bij de vertrouwenspersonen OCW zijn ontvangen. Omdat er geen koppeling is met meldingen die bij bijvoorbeeld de bedrijfsarts, het bedrijfsmaatschappelijk werk of de Ondernemingsraad zijn gedaan, is de omvang van de problematiek mogelijk groter of anders van samenstelling dan uit de cijfers in dit jaarverslag blijkt. Ook eventuele meldingen die door medewerkers van OCW bij vertrouwenspersonen van andere overheidsinstellingen zijn gedaan, zijn niet in dit jaarverslag opgenomen. Er is geen centraal registratiesysteem waarin alle meldingen met betrekking tot OCW worden geregistreerd.

1.2 Meldingen 2013

In deze paragraaf wordt ingegaan op het aantal meldingen in 2013 in relatie tot het aantal meldingen in de voorafgaande jaren.

1.2.1 Totaal aantal meldingen in 2013

Tabel 1 geeft een overzicht van het totaal aantal meldingen in 2013 bij OCW en de verdeling daarvan over de verschillende dienstonderdelen.

Tabel 1 Aantal meldingen 2013

	Bestuursd ep.				Buitendiensten					Totaal
	SG	DG PV	DG HBW	DG CM	Ca 30	1895	492	202	321	
Aantal FTE	1081				Ca 30	1895	492	202	321	
	SG	DG PV	DG HBW	DG CM	AWT / CvE	DUO	IvhO	NA	RCE	49
Meldingen Ongewenste Omgangsvormen (OO)	1 (5)	1 (1)	0 (3)	1 (1)	2 (1)	18 (11)	7 (9)	17 (10)	2 (2)	49 (43)
Percentage t.o. aantal fte	0,3%				6,7%	0,9%	1,4%	8,4%	0,6%	
aantal melders(M)	0	0	0	0	0	3	1	10	0	14
aantal melders (V)	1	1	0	1	2	15	6	7	2	35
Meldingen Integriteit	0	0	0	0	0	0	0 (1)	0 (1)	0	0 (2)
aantal melders (M)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
aantal melders (V)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

M = mannen

V = vrouwen

Tussen haakjes aantal meldingen in 2012

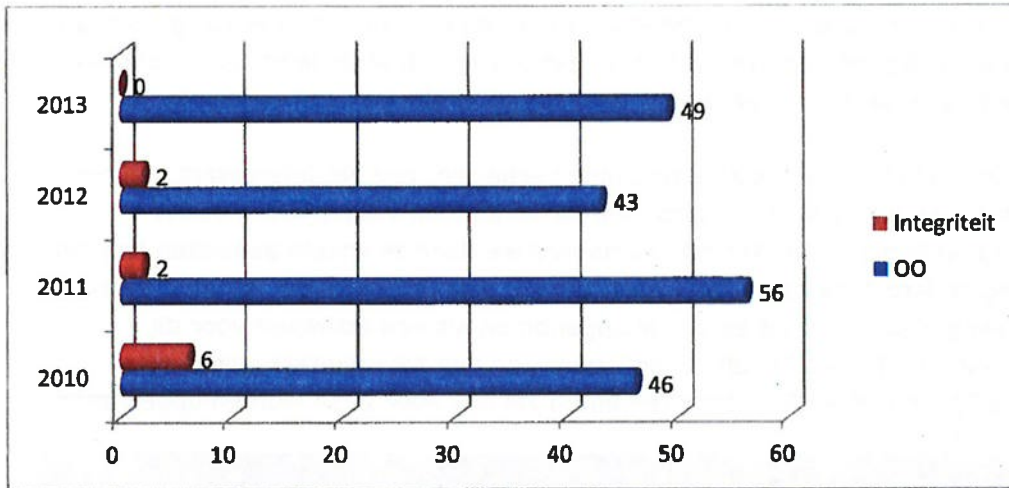
Bij de Raad voor Cultuur en in de kolom DGHBWE hebben geen meldingen plaatsgevonden. Dat hoeft overigens niet te betekenen dat ongewenst gedrag en integriteitschendingen daar niet voorkomen.

Het percentage in bovenstaande tabel is gerelateerd aan het aantal vaste formatieplaatsen. Dit geeft een iets vertekend beeld omdat er in de organisatie meer medewerkers zijn dan fte's. Ook tijdelijke personeel, zoals uitzendkrachten, stagiaires, trainees etc. kunnen in de werksituatie geconfronteerd worden met ongewenst gedrag en dus een beroep doen op een vertrouwenspersoon.

1.2.2 Aantal meldingen in 2013 vergeleken met 2012, 2011 en 2010

In tabel 2 wordt het totaal aantal meldingen over 2013 vergeleken met de aantallen meldingen over 2012, 2011 en 2010. Bij de ongewenste omgangsvormen is het aantal meldingen gestegen, bij integriteit is het aantal meldingen gedaald. Op de achtergronden van deze ontwikkelingen wordt nader ingegaan in hoofdstuk 3.

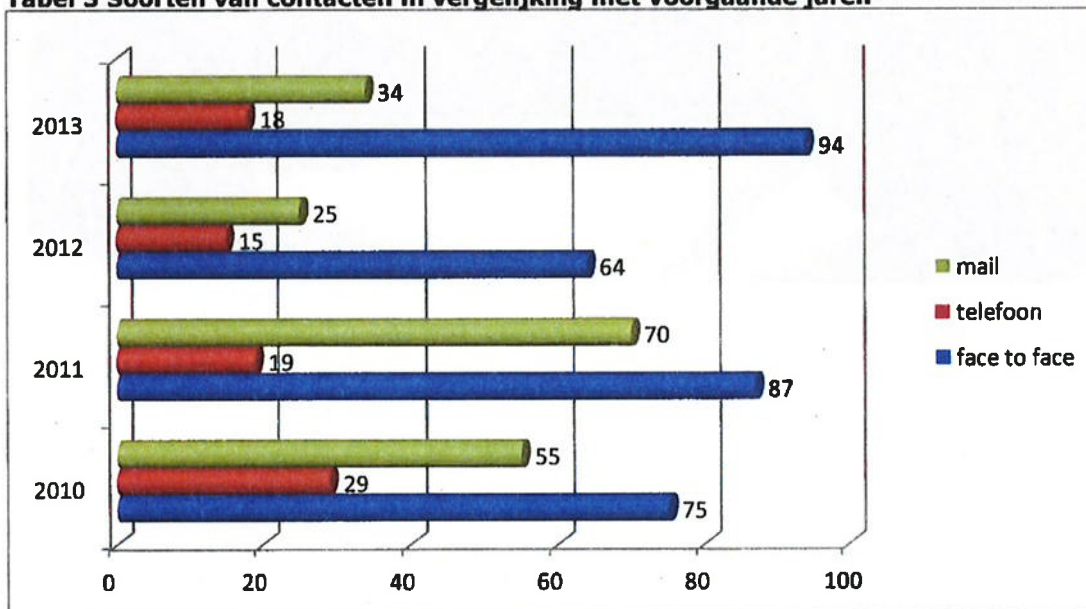
Tabel 2 Aantal meldingen in vergelijking met voorgaande jaren



1.2.3 Soorten communicatie

Tabel 3 geeft een overzicht van de verschillende vormen van communicatie in 2013 tussen de vertrouwenspersonen en hun cliënten. Het aantal mailcontacten, telefonische contacten en face to face contacten ligt in het verslagjaar 2013 hoger dan in het afgelopen jaar. Ook het totaal aantal contacten is gestegen: van 104 in 2012 naar 146 in 2013.

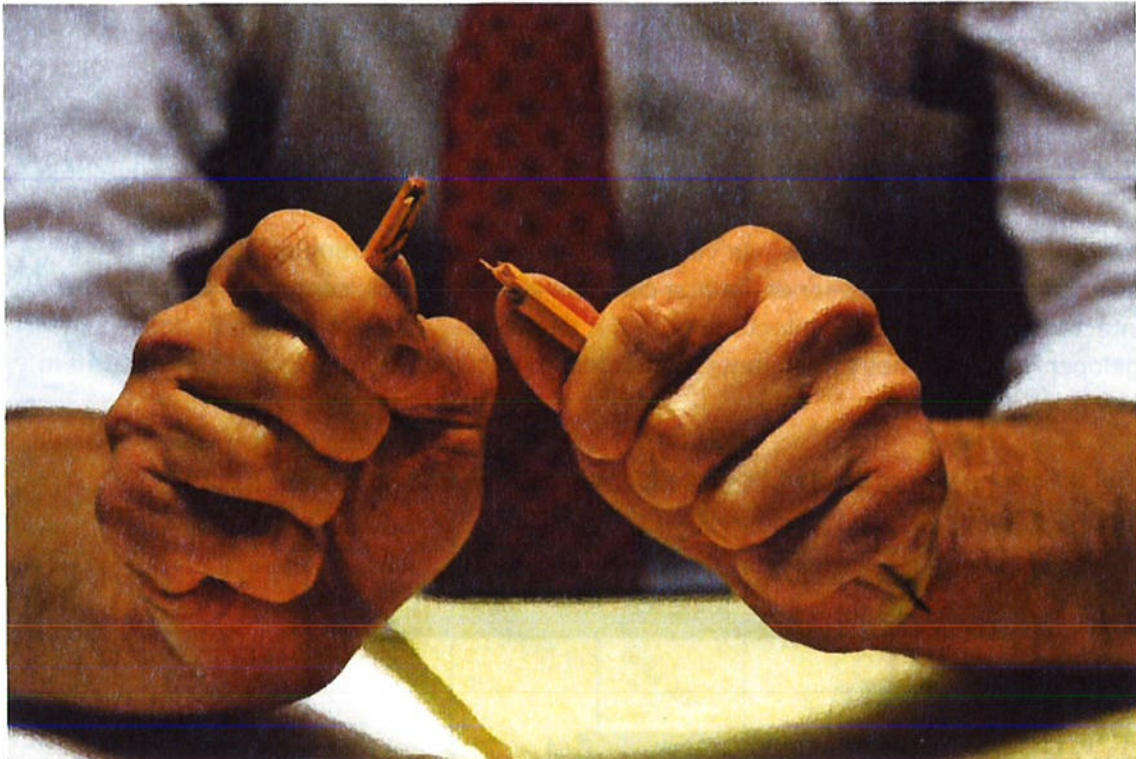
Tabel 3 Soorten van contacten in vergelijking met voorgaande jaren



1.3 Vergelijking met voorgaande jaren

In 2013 is het aantal meldingen OO ten opzichte van het jaar 2012 gestegen van 43 naar 49. Bij integriteit is het aantal meldingen afgenomen ten opzichte van het vorige verslagjaar (van 2 naar 0). Bij het departement en de IvhO is er een afname te constateren van het aantal meldingen. Bij het NA en de DUO is er juist sprake van een toename.

Om de cijfers van OCW op hun waarde te kunnen schatten, zou het interessant zijn om het aantal meldingen bij OCW en de aard daarvan te kunnen vergelijken met het meldingsgedrag bij andere departementen. Hoewel we daartoe enkele aanzetten hebben gedaan richting andere departementen, heeft dit nog niet geleid tot een structurele en goede vergelijking. Daarom is dit eerder al opgenomen als een actiepoint voor de vertrouwenspersonen. In 2013 heeft dit actiepoint nog niet tot resultaat geleid. Het actiepoint vergelijking met andere departementen zal ook voor 2014 worden opgenomen.



2. Werkwijze vertrouwenspersonen

2.1 De vertrouwenspersonen bij OCW

Bij vrijwel iedere organisatieonderdeel van OCW komen ongewenste omgangsvormen en integriteitsinbreuken voor. Om medewerkers die hiermee geconfronteerd worden een eerste opvang en aanspreekpunt te bieden, heeft OCW vertrouwenspersonen aangesteld bij het bestuursdepartement en bij de buitendiensten. Alle vertrouwenspersonen oefenen deze taak uit binnen en vaak naast hun reguliere functie. Zij kunnen melders van vertrouwenskwesties een eerste opvang bieden en hen informeren, adviseren en ondersteunen bij de afhandeling van hun melding, waarbij de laatste stap een procedure bij de Klachtencommissie OCW is.

Medewerkers van OCW kunnen desgewenst ook een beroep doen op een tweetal ex-vertrouwenspersonen van OCW, die thans werkzaam zijn bij een ander departement. Ook kunnen medewerkers terecht bij bijvoorbeeld de bedrijfsarts en/of Bedrijfsmaatschappelijk werk. Van deze instanties zijn geen gegevens bekend.

De vertrouwenspersonen OCW voeren (minstens) twee keer per jaar gezamenlijk overleg. Tijdens deze bijeenkomsten wordt over actuele ontwikkelingen binnen het vakgebied gesproken en worden ervaringen over reeds behandelde casus uitgewisseld. Uiteraard blijft bij de bespreking van de casus de vertrouwelijkheid gewaarborgd doordat de melders van de besproken casus niet genoemd worden of uit de casus herleidbaar zijn. Het doel van de bespreking van concrete casus gaat om het leereffect daarvan voor de vertrouwenspersonen.

Daarnaast wordt tijdens de halfjaarlijkse overleggen actuele thema's toegelicht door vakdeskundigen. Naar behoefte wordt aanvullend ook externe bijeenkomsten georganiseerd en trainingen gevolgd. Aan trainingen zal blijvend aandacht worden geschonken.

Omdat de vertrouwenspersonen hun taak naast hun reguliere taak uitoefenen, en de daarbij horende administratieve en organisatorische taken hun tijd vergen, zijn zij gedeeltelijk gefaciliteerd in de vorm van ambtelijke ondersteuning. Er is een coördinerend vertrouwenspersoon aangesteld, die naast de coördinatie van de werkzaamheden van de vertrouwenspersonen ook zorg draagt voor scholingen, collegiale consultatie en beschikbaar is als vraagbaak en ondersteuner voor de vertrouwenspersonen. De coördinator onderhoudt ook de contacten met en met bijvoorbeeld vakbondsconsulenten, bedrijfsmaatschappelijk werkers en bedrijfsartsen. Hij is standaard betrokken bij het opstellen van het jaarverslag. De coördinator is aanspreekpunt voor de ambtelijke leiding. Omgekeerd is hij degene die voortijdig trends in meldingen ongewenst gedrag en/of integriteit bij OCW onder de aandacht zal brengen bij de ambtelijke top van OCW, opdat er tijdig aanvullende maatregelen genomen kunnen worden.

Indien vertrouwenspersonen vastlopen bij hun werk of zaken hebben die om wat voor redenen dan ook overgedragen moeten worden aan andere vertrouwenspersonen of zelfs andere departementen, speelt de coördinator een bemiddelende rol.

De coördinator VP OCW onderhoudt ook de contacten met het bureau Veiligheid, Integriteit en Crisismanagement (VIC). Sinds 1 januari 2013 is [REDACTED] formeel benoemd als coördinator VP OCW door de SG. Hij wordt ondersteund door DP&O en door [REDACTED] (logistiek).

2.2 De registratie van de meldingen

Alle meldingen worden door de vertrouwenspersonen anoniem geregistreerd in een daartoe bestemd 'registratieformulier vertrouwenspersonen'. Voor de meldingen OO en de meldingen I bestaan gescheiden formulieren. De uniforme registratie van meldingen is noodzakelijk voor de trendsignalering en de jaarverslaglegging. Ten behoeve van de vermindering van de administratieve lasten wordt het binnenkort mogelijk om meldingen digitaal te registreren, via het RIO/ARO systeem. In overleg met bureau VIC is geconstateerd dat dit systeem voldoet aan veiligheidseisen. Naar verwachting zal begin 2014 het systeem operationeel worden.

2.3 Dienstverlening door de vertrouwenspersonen en ondernomen acties

Per cliënt wordt geregistreerd welke dienstverlening heeft plaatsgevonden. Het gaat om een cumulatie van de volgende soorten dienstverlening:

- intake/luisterend oor bieden: de cliënt wil alleen een gesprek waarin hij/zij zijn/haar verhaal kwijt kan bij de vertrouwenspersoon maar wil niet dat er verdere actie wordt ondernomen;¹
- adviseren: de vertrouwenspersoon geeft advies, informatie en suggesties hoe de cliënt zijn probleem kan aanpakken;
- informeren: de vertrouwenspersoon informeert het lijnmanagement met instemming/op verzoek van de cliënt.
- verwijzen: de vertrouwenspersoon verwijst de cliënt naar een relevante instantie of persoon, bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon integriteit, de personeelsadviseur of het bedrijfsmaatschappelijk werk.
- Begeleiding ten behoeve van klacht bij klachtcommissie: de vertrouwenspersoon biedt de cliënt hulp bij het nader formuleren van zijn klacht of vermoedens van integriteitsinbreuken, en de verdere behandeling ervan.

Het zwaartepunt van de dienstverlening ligt nog steeds bij het luisterend oor bieden en het adviseren. Wel is een toename waar te nemen in de begeleiding tijdens een gesprek met een betrokkene bij de melding. Dit verklaart ook de toename van het aantal contacturen. De verwachting is dat in de toekomst de vertrouwenspersonen door de

¹ Feitelijk start elke melding met een dergelijke intake, waar het in sommige gevallen ook bij blijft.

toegevoegde taak van ombudsfunctie meer uren zullen besteden aan advisering en informeren.

Uit de ervaringen van de vertrouwenspersonen blijkt dat in meer dan de helft van de gevallen na de intake (luisteren naar de klacht en adviseren daarover) en eventueel nog een of meerdere vervolggesprekken de melder geen verdere acties meer onderneemt. In sommige gevallen komt een melding op een later tijdstip opnieuw terug, de melding wordt dan heropend. Slechts in enkele gevallen beraadt de melder zich op vervolgstappen. Wanneer de vertrouwenspersoon niet wordt betrokken bij deze vervolgstappen, is het verloop van de melding vaak niet meer zichtbaar voor de betrokken vertrouwenspersoon. In één geval in 2013 heeft een zaak geleid tot een gang naar de Klachtencommissie OCW.

De vertrouwenspersonen constateren dat in een aantal gevallen de melder, na een (enkel) gesprek met een vertrouwenspersoon, de klacht als afgesloten beschouwt, terwijl de grondslag voor de klacht niet is weggenomen. Daarom besteden vertrouwenspersonen ook aandacht aan de follow-up van een melding: zij benaderen de melder na enige tijd opnieuw om te informeren naar de stand van zaken van het probleem. Maar onduidelijk blijft of deze cliënten een vervolgstap op hun melding te bedreigend of confronterend vonden, of dat zij zich daadwerkelijk hebben kunnen vinden in een onopgeloste situatie.

2.4 Aanpassing profiel en uitbreiding takenpakket

Door de vertrouwenspersonen OCW is al in 2011 geconstateerd dat het profiel 'Vertrouwenspersoon' ruimte biedt voor een bredere en een smallere interpretatie van hun rol. Ook de richtlijnen voor vertrouwenspersonen biedt ruimte om de rol breder of smaller in te vullen.

Vanwege de uitbreiding van de taken van de vertrouwenspersoon vanaf 2014 met de ombudsfunctie, zal het takenpakket eerder breder dan smaller moeten worden opgevat. Daarom is een nieuwe taakomschrijving en richtlijn voor vertrouwenspersonen opgesteld, die in april met dit jaarverslag ook ter goedkeuring aan de SG zullen worden voorgelegd.

3. Bevindingen

3.1 Bevindingen Ongewenste Omgangsvormen

Het aantal meldingen ongewenste omgangsvormen bedroeg in 2013 49. De meldingen waren afkomstig van 35 vrouwen en 14 mannen (zie tabel 1). De verhouding vrouw-man is de afgelopen jaren niet wezenlijk veranderd. Indien meerdere personen zich met een melding over dezelfde persoon hebben aangediend, zijn deze toch afzonderlijk geregistreerd. Daarmee is recht gedaan aan iedere individuele bevinding.

Net als vorig jaar heeft het merendeel van de meldingen betrekking op ongewenste omgangsvormen van leidinggevenden. Net als in voorgaande jaren vergt deze bevinding volgens ons de constante aandacht van de departementsleiding. In 2013 heeft één leidinggevende zich met een klacht jegens een medewerker tot een vertrouwenspersoon gewend.

3.1.1 Aantal contacten en tijdsbesteding

In 2013 is het totaal aantal contacten met cliënten die melding deden van ongewenste omgangsvormen toegenomen ten opzichte van de voorgaande jaren (zie tabel 4).

Tabel 4 Aantal contacten met cliënten ongewenste omgangsvormen

Omschrijving	2010	2011	2012	2013
	aantal	aantal	aantal	aantal
Face to face	64	86	62	94
Telefonisch	27	16	15	18
Schriftelijke communicatie / mail	48	70	25	34
Totaal	139	172	102	146
Aantal cliënten	50	56	43	49
Gemiddeld aantal contacten per cliënt	2,8	3,1	2,4	3,0

Het gemiddelde aantal contacten per cliënt naar aanleiding van een melding is in 2013 ook toegenomen ten opzichte van voorgaande jaren.

Tabel 5 Urenbesteding ongewenste omgangsvormen per vorm van contact



De tijd die de vertrouwenspersonen hebben besteed aan hun cliënten is zeer divers (zie tabel 5). Soms ging het om telefonische gesprekken van enkele minuten, in andere gevallen om een reeks gesprekken die veel meer tijd (soms tot enige uren) vergden. Gemiddeld is door de vertrouwenspersonen per cliënt ca. 2,1 uur besteed.

3.1.2 Aard van de problematiek

Uit de gesprekken met cliënten blijkt dat de onderliggende oorzaak van de meldingen vaak teruggevoerd kan worden op verstoorde arbeidsverhoudingen, in de meeste gevallen tussen klager en leidinggevende.

In tabel 6 wordt een onderverdeling gemaakt van de aard van de meldingen ongewenste omgangsvormen. De problematiek is per cliënt geregistreerd. Als bij een melding sprake was van meerdere problemen tegelijk, werden die alle geregistreerd.

Tabel 6 Problematiek Ongewenste omgangsvormen naar aard en aantal

Problematiek	2010	2011	2012	2013
Seksuele intimidatie	1	--	3	1
Intimidatie	23	23	12	9
Fysieke bedreiging / geweld	1	3	2	1
Discriminatie	3	2	0	1
Pesten / treiteren	10	10	9	8
Verstoorde arbeidsverhouding	19	26	22	33
Overig	19	14	18	20
Totaal	76	78	65	73

Toelichting op tabel 6:

- Het merendeel van de meldingen 'verstoorde arbeidsverhouding' (33!) is te relateren aan gedragingen van leidinggevenden: onzorgvuldig omgaan met medewerkers door de wijze van aansturing, onkundige manier van leidinggeven, het maken van ongewenste opmerkingen en vooral ook slechte communicatie.
- Een aantal van de meldingen uit de categorie 'overig' heeft betrekking op zaken die samenhangen met een conflict met de organisatie. In een aantal gevallen is er sprake van een meervoudige problematiek en heeft een melding betrekking op meerdere vormen van ongewenst gedrag.
- Hoewel in 2013 opnieuw een lichte daling zichtbaar is - van 12 naar 9 - ligt een groot aantal meldingen nog steeds in de sfeer van intimidatie (in de meeste gevallen door een leidinggevende).
- Opvallend is dat evenals in 2012 een relatief groot aantal meldingen betrekking heeft op pesten en treiteren. Hoewel er sprake is van een lichte daling - van 9 naar 8 - blijft extra aandacht hiervoor nadrukkelijk op z'n plaats: ervaring is dat gepeste medewerkers vaak lang wachten om zich te melden. Er kunnen dus onopgemerkt meer peestsituaties op de werkvloer voordoen dan bekend is.

3.1.3 Leidinggevenden en medewerkers

In tabel 7 is aangegeven op wie of wat de meldingen ongewenste omgangsvormen betrekking hebben. Zoals al aangegeven onder 3.1, blijkt in de meeste gevallen de meldingen betrekking te hebben op leidinggevenden.

Tabel 7 Overzicht 'beklaagden'

	2010	2011	2012	2013
Leidinggevende	32	43	28	38
Medewerker	17	13	15	13
Organisatie OCW	5	0	0	1

In algemene zin vertoont het aantal meldingen over medewerkers een lichte daling, terwijl het aantal meldingen over leidinggevenden met 36% gestegen is. De vooruitgang die was geboekt in 2012 is in 2013 weer teniet gedaan. 77% van de meldingen gaat over leidinggevenden. Dit hoge percentage baart de vertrouwenspersonen grote zorgen.

Meldingen over leidinggevenden zijn overigens niet alleen afkomstig van medewerkers. Zij omvatten ook die van het middenmanagement over het hogere management en die van projectmanagers over lijnmanagers. Door leidinggevenden wordt in het algemeen niet over medewerkers geklaagd bij vertrouwenspersonen. In het verslagjaar kwam dit slechts één keer voor. Dit betekent overigens niet dat leidinggevenden geen klachten over medewerkers zouden hebben, zij schakelen echter daarvoor vrijwel nooit een vertrouwenspersoon in.

3.2 Effecten voortijdig melden van trends

Afgesproken met de SG is dat signalen die een trend aan klachten laten zien, voortijdig worden gemeld bij de directe leidinggevende en niet blijven liggen totdat het jaarverslag uitgebracht wordt. Afgesproken is een trend eerst bij de directe leidinggevende neer te leggen voordat het doorgegeven wordt aan het hogere management. Het signaleren van een trend voortijdig melden bij het management of de dienstleiding heeft zijn vruchten afgeworpen.

Bij de IvHO heeft het melden van zo'n trend en de daaruit volgende aanpak in 2010 geleid tot minder meldingen in 2011 en 2012. Dit effect heeft zich in 2013 voortgezet.

Bij het NA zijn in 2012 gesprekken gevoerd over de aandacht voor omgangsvormen (de zgn. awareness-sessies) met de dienstleiding. Vóór medio 2012 hadden nieuwe sessies moeten hebben plaatsgevonden. Deze hebben echter geen doorgang gevonden. Na de zomer van 2013 is de invulling van het awareness-traject in handen gegeven van een speciaal ingerichte groep die dit traject - als onderdeel van het actieplan MTO (2010) - concreet handen en voeten moet geven. Afgesproken is om verdere acties in 2014 plaats te laten vinden.

Op basis van het hoog aantal klachten, ook in 2013, constateren we dat de genomen maatregelen schijnbaar nog niet hun effect hebben gehad en blijft aandacht van het management voor een veilige werkomgeving van belang.

3.3 Bevindingen Integriteit

In het verslagjaar 2013 hebben de vertrouwenspersonen integriteit geen meldingen gehad. Dit wil niet zeggen dat er geen schendingen van integriteit hebben plaatsgevonden, aangezien onbekend is wat eventueel via de lijn is gemeld en/of opgelost.

Er bestaan veel definities en omschrijvingen van integriteit. Wat in die omschrijvingen steeds terugkomt zijn begrippen als: verantwoordelijkheid, onkreukbaarheid, betrouwbaarheid, eerlijkheid. Het gaat daarbij om de omgang met bedrijfsmiddelen, de omgang met elkaar en de omgang met derden. Integriteit heeft te maken met normen en waarden. Dat maakt 'integriteitsinbreuk' ook lastig te definiëren. Immers, wat de ene persoon een duidelijke inbreuk op integer handelen vindt, kan voor de andere persoon nog wel door de beugel. In dit kader blijft het van belang dat integriteit aandacht krijgt in de organisatie en vooral ook bespreekbaar is binnen teams en afdelingen.

Tabel 8 Problematiek integriteit naar aard en aantal voorgaande jaren

Problematiek	Specifiek	2010	2011	2012	2013
Belangenverstremgeling	- aannemen geschenken - financiële belangenverstremgeling - omkoping - ongeoorloofde nevenwerkzaamheden - overig	1			
Diefstal/fraude	- diefstal - fraude - overig	1			
Lekken informatie/schenden geheimhoudingsplicht	- opzettelijk - door nalatigheid - overig	2			
Misbruik bevoegdheden	- valsheid in geschrifte - meeneed - ongeoorloofde opsporingsmethoden - misbruik dwangmiddelen - overig	1			
Taakstelling /reorganisatie		2	1	2	
Overig			1		
Totaal		7	2	2	0

3.4 Relatie met bevindingen andere onderzoeken/ontwikkelingen

3.4.1 Medewerkers Tevredenheids Onderzoek 2013

In 2013 is er een MTO uitgevoerd. Het MTO geeft aan op welke punten medewerkers verbeteringen wensen. Een van de bevindingen uit het MTO is dat zowel medewerkers als managers werkdruk ervaren. Vooral bij de leidinggevenden loopt de ervaren werkdruk en -stress op. Naast de hoeveelheid werk en de tijdsdruk spelen hierbij mogelijk andere factoren zoals het ervaren van onzekerheid en onveiligheid.

De hoge werkdruk/-stressbeleving kan van invloed zijn op de wijze waarop met elkaar wordt omgegaan. Het hoge aantal meldingen 'verstoorde arbeidsverhouding' (zie pagina 11, toelichting bij tabel 6) kan hiermee samenhangen.

3.4.2. SGO5

De ingezette samenvoeging van vooral de bedrijfsvoeringsdiensten binnen het rijk, met name het traject SGO5, geeft binnen alle diensten van OCW onrust welke zich kan vertalen naar ongewenst gedrag tussen leidinggevenden en medewerkers en medewerkers onderling. Van belang in kader van deze ontwikkelingen is dat er goed gecommuniceerd wordt met alle medewerkers en dat medewerkers ook weten bij wie ze met vragen terecht kunnen. In dit kader kan voor 2014 dus ook een beroep op de vertrouwenspersonen gedaan worden in kader van hun ombudsfunctie.

4. Advies aan SG

4.1 Terugblik naar adviezen en acties 2013

Advies 1(2013)

Stel een 'normen en waarden'-beleid op voor heel OCW, formaliseer dit en draag dit uit via een speciale brochure. Schenk ook aandacht aan deze normen-en waarden bij managementoverleg en werkoverleg.

Dit is nog niet uitgevoerd en moet in samenhang gezien worden met advies 2.

Advies 2(2013)

Zorg dat naast de gedragscode Integriteit (Gedragscode Integriteit OCW, 2011) ook een gedragscode Ongewenste Omgangsvormen wordt geschreven en verspreid. De vertrouwenspersonen werken hier graag aan mee.

De vertrouwenspersonen hebben een opzet voor een gedragscode Ongewenste Omgangsvormen, al dan niet in een totaal regeling integriteit gestuurd naar bureau VIC. Het resultaat daarvan is nog niet ontvangen en heeft een samenhang met advies 1

Advies 3

De vertrouwenspersonen komen met een voorstel voor de presentatie op de website. De SG draagt er zorg voor dat deze op een prominente plek op de interne website van OCW wordt geplaatst.

Een werkgroep van vertrouwenspersonen is bezig met een opzet voor een betere vindbaarheid van informatie over de vertrouwenspersonen OCW. De resultaten worden in de eerste helft van 2014 zichtbaar.

Advies 4

De dienstleiding van genoemde diensten verzoeken afdoende vertrouwenspersonen aan te stellen binnen de eigen organisatie en tevens een oproep te doen voor nieuwe vertrouwenspersonen binnen het kerndepartement.

Alle diensten van OCW beschikken sinds begin 2014 over voldoende vertrouwenspersonen. Met de nieuwe opzet werving en selectie vertrouwenspersonen die de vertrouwenspersonen in hun overleg op 1 april 2014 hebben vastgesteld, is gewaarborgd dat bij vertrek van een vertrouwenspersoon geen gat gaat ontstaan in het vertrouwenspersoonsaanbod. Dit actiepoint is derhalve volbracht.

4.2. Adviezen voor 2014

Openstaande adviezen 2013

Een aantal nog openstaande acties uit het vorige verslagjaar 2012 worden in 2014 verder opgepakt:

De adviezen 1 en 2 (2013) moeten nog definitief worden uitgevoerd en advies is, om hier vóór de zomervakantie 2014 gehoor aan te geven. Actiepunt 3 van 2013 is grotendeels uitgevoerd en verwacht wordt dat dit in het voorjaar 2014 zichtbaar wordt.

Advies 1:

De openstaande adviezen 1 en 2 van 2013 ter hand te nemen en voor de zomervakantie met een voorstel te komen.

De vertrouwenspersonen adviseren de SG om op basis van de bevindingen in het verslagjaar 2013 het accent te leggen op de volgende twee thema's:

- rol leidinggevende
- bewustwording gehele organisatie

Rol leidinggevende

De toename van het aantal meldingen over leidinggevendens is zorgelijk. Een groot deel van de meldingen heeft vooral betrekking op een 'verstoorde arbeidsrelatie' veelal tussen een medewerker en zijn/haar leidinggevende. De verwachting is dat door ontwikkelingen zoals reorganisaties, taakstellingen e.d. dit nog verder zal gaan toenemen. Door de uitbreiding van de taken van de vertrouwenspersonen met de ombudsfunctie zal hier ook nog meer de nadruk op komen te liggen.

In voorgaande jaren is telkens geadviseerd om scholing met een verplichtend karakter voor leidinggevendens te organiseren op het gebied van bv gedrag, leiderschap, stijl van leidinggeven en begeleiden van medewerkers etc. In de praktijk blijkt deze scholing moeizaam van de grond te komen, waardoor ook weinig vooruitgang is geboekt. De vertrouwenspersonen stellen voor om in 2014 het accent niet te leggen op verplichte scholing, maar op bewustwording van de rol van leidinggevendens bij het creëren van een veilige werkomgeving voor alle OCW-medewerkers.

Actie 1: Onderwerp Ongewenste Omgangsvormen agenderen in alle MT's

De SG geeft alle MT's de opdracht om in 2014 het onderwerp 'ongewenste omgangsvormen' te agenderen voor hun overleg. Het doel hiervan is om opnieuw de rol van iedere leidinggevende bij het creëren van een goede arbeidsrelatie met elkaar te bespreken en iedereen te informeren over de ombudsfunctie die als nieuwe taak bij de vertrouwenspersonen is belegd. Voor de bespreking van het onderwerp wordt een vertrouwenspersoon OO uit de eigen kolom uitgenodigd. In elke MT-bespreking worden vervolgspraken gemaakt over een gelijksoortige bespreking in de managementlagen onder het MT.

Actie 2: Gericht sturing geven aan het volgen van scholing

Het advies voor verplichte scholing voor het gehele management vindt in de praktijk geen/nauwelijks navolging. Ook al is het aantal meldingen over leidinggevendens hoog, er is natuurlijk een hele grote groep leidinggevendens waarover geen meldingen over ongewenst gedrag worden ontvangen.

De vertrouwenspersonen stellen voor om via het lijnmanagement gericht te sturen op het volgen van scholing, dus daar waar nodig/wenselijk. Dit kan bijvoorbeeld bij

meldingen waarbij met instemming van melder de leidinggevende is geïnformeerd over de melding.

Voor het op maat inzetten van scholing, die gericht is op het verbeteren van de relatie met medewerkers, kan o.a. gebruik worden gemaakt van het aanbod van trainingen voor leidinggevend (menukaart, als onderdeel van het leiderschapsprogramma OCW), zoals bv 'het goede gesprek', 'inspirerend leidinggeven', 'interpersoonlijke sensitiviteit'.

Aangezien onder veel leidinggevend de werkdruk/-stress als hoog wordt ervaren (MTO) en dit van invloed kan zijn op de wijze waarop zij reageren op hun omgeving (gedrag en/of wijze van communiceren) adviseren de vertrouwenspersonen om in de menukaart tevens een training voor leidinggevend op te nemen die gericht is op het reduceren en omgaan met werkdruk/-stress.

Bewustwording gehele organisatie

De toename van het aantal meldingen ligt met name op het terrein van verstoorde arbeidsrelaties tussen medewerkers en leidinggevend.

Actie 3: Een week van 'het gewenste gedrag' organiseren

De SG heeft bureau VIC de opdracht gegeven om in het najaar van 2014 OCW-breed een week van 'het gewenste gedrag' te (laten) organiseren en stelt hiervoor een budget beschikbaar.

Doel is o.a. om het gesprek over gewenst en ongewenst gedrag op gang te brengen. De vertrouwenspersonen zijn bereid om actief deel te nemen mede om op die manier hun rol meer bekendheid te geven.

Enkele suggesties die gebruikt kunnen worden in die week:

- elke dag een prikkelende stelling of een cartoon op het Rijksportaal (gesprek over het onderwerp op gang brengen);
- posters ophangen in gebouwen met prikkelende teksten;
- in de verschillende bedrijfsrestaurants (per kolom) tijdens de lunchpauze → toneelstukjes/cabaret/lezing etc. over dit thema;
- korte lunchlezing over dit onderwerp;
- leidinggevend op de 'zeepkist';
- in elk werkoverleg aandacht aan gewenste en ongewenste omgangsvormen.

5. Actiepunten vertrouwenspersonen

De vertrouwenspersonen evalueren zelf ook hun werkwijze en de effectiviteit van hun inzet en functioneren. Op grond daarvan komen zij tot de volgende actiepunten.

5.1. Actiepunten vertrouwenspersonen 2011

5.1.1 Contacten met anderen

De vertrouwenspersonen vinden het verhelderend en inspirerend om contacten te onderhouden met collega-vertrouwenspersonen bij andere departementen om ervaringen uit te wisselen en waar mogelijk samen op te trekken (bijv. trainingen).

Vertrouwenspersonen nemen in toenemende mate deel aan activiteiten van het netwerkcentrum vertrouwenspersonen Rijk. Van rechtstreekse contacten, bijvoorbeeld gezamenlijk overleg met vertrouwenspersonen SZW en Financiën is het nog niet gekomen. Er wordt vóór de zomervakantie 2014 echter wel een activiteit gepland en daarmee zal dit actiepunt feitelijk zijn afgerond.

5.1.2 Follow-up meldingen

In het kader van nazorg en om effectief te kunnen optreden zijn er 'follow-up'-gesprekken gevoerd door de vertrouwenspersonen met melders van klachten. Hieruit blijkt dat het stoppen van contact tussen VP en melder in zijn algemeenheid in 2012 betekende dat de klacht naar tevredenheid van de melder was afgehandeld.

Dit punt is een blijvend punt van aandacht voor de vertrouwenspersonen, maar kan als specifiek actiepunt afgevoerd worden, omdat dit ook in het formulier is opgenomen.

5.2. Actiepunten vertrouwenspersonen 2012

5.2.1 Positiebepaling in relatie tot andere departementen

Om de cijfers van OCW op hun waarde te kunnen schatten, is het interessant om het aantal meldingen bij OCW en de aard daarvan te kunnen vergelijken met het meldingsgedrag bij andere departementen. Hoewel zich daartoe mogelijkheden lijken voor te doen, blijven de vertrouwenspersonen aandringen op een (geanonimiseerd) centraal en digitaal registratiesysteem.

Actiepunt 1

In 2013 zullen gesprekken tussen de coördinator VP en Bureau Vic over het verkennen van de mogelijkheden worden voortgezet.

Dit punt staat nog steeds open: op het gebied van ongewenst gedrag is er geen landelijke registratie zoals dat bij integriteit wel het geval is.

5.2.2 Zichtbaarheid vertrouwenspersonen

Actiepunt 2

Om de zichtbaarheid te verhogen en de toegankelijkheid te vergroten verplichten de vertrouwenspersonen zich om in ieder geval voor zichtbaarheid binnen het eigen dienstonderdeel zorg te dragen.

De vertrouwenspersonen bij DUO hebben een directe link naar de vertrouwenspersonen laten opnemen op de DUO-startpagina van het Rijksportaal, ook bij de IvhO wordt via een eigen pagina doorverwezen naar de vertrouwenspersonen. Inmiddels heeft een werkgroep van vertrouwenspersonen een voorstel voorbereid om de zichtbaarheid op het intranet te verbeteren met de bedoeling dit voor de zomer van 2014 gerealiseerd te hebben.

5.2.3 Participatieniveau

Actiepunt 3

Door hoge werkdruk (door reorganisatie, verandering, etc.) ziet een deel van de vertrouwenspersonen zich soms genoodzaakt deelname aan VP-vergaderingen en bijeenkomsten af te zeggen of zich daar überhaupt niet voor aan te melden. Omdat de bijeenkomsten in de meeste gevallen ruim van tevoren zijn gepland wordt een beroep op de VP's gedaan daar in hun agenda meer rekening mee te houden.

Dit blijft een aandachtspunt en is meegenomen in de nieuwe procedure en functiebeschrijving. Helaas zal het in de praktijk altijd lastig blijven om met alle vertrouwenspersonen rekening te houden. Als actiepunt kan dit afgevoerd worden, maar blijft voor de coördinator wel een punt van aandacht.

5.3 Actiepunten 2014

- In 2014 worden de nieuwe functiebeschrijving van de vertrouwenspersonen en de nieuwe wervingsprocedure aan de SG aangeboden ter vaststelling.
- Ook zal de werkgroep zichtbaarheid haar voorstel voor communicatie opleveren om de vertrouwenspersonen meer zichtbaar te maken binnen de organisatie, door onder meer een betere inzet van intranet met de actuele informatie.
- Ook is het de bedoeling dat in 2014 met een digitaal registratiesysteem zal worden gewerkt waardoor meldingen sneller en beter verwerkt kunnen worden en trends eerder gesignaleerd kunnen worden.
- Er zijn verder geen directe specifieke actiepunten voor 2014 te benoemen, waarbij wel de participatie bij de bijeenkomsten een doorlopend aandachtspunt blijft.

Bijlage Vertrouwenspersonen OCW 2013

VERTROUWENSPERSONEN ONGEWENSTE ONGANGSVORMEN	
Bestuursdepartement	
Onderwijsraad	
Onderwijsraad	
IvhO	
IvhO	
IvhO	
Ministerie EZ	
NA	
NA	
RCE Amersfoort	
RCE Amersfoort	
RCE Lelystad	
RCE Rijswijk	
RCE Amsterdam	
RCE Amsterdam	
RvC	
DUO Groningen	
DUO Groningen	
DUO Groningen	
DUO Zoetermeer	
DUO Zoetermeer	
AWT	

VERTROUWENSPERSONEN INTEGRITEIT	
Bestuursdepartement	
Bestuursdepartement	
IvhO	
Ministerie EZ	
DUO Groningen	
AWT	

Coördinator vertrouwenspersonen: [REDACTED] (IvhO)



Jaarverslag Vertrouwenspersonen OCW 2014

Versie 1.0

Datum mei 2015



Colofon

Het jaarverslag 2014 is gebaseerd op gegevens aangeleverd door de gezamenlijke vertrouwenspersonen van het ministerie van OCW.
Het is vastgesteld in het voorjaarsoverleg vertrouwenspersonen van 2015.

Wilt u naar aanleiding van dit jaarverslag iets weten, of iets delen over de inhoud, neem dan contact op met de vertrouwenspersoon of bij één van de onderstaande personen.

De namen van de huidige vertrouwenspersonen 2015 vindt u in bijlage 2 van dit verslag.

Redactie

[REDACTED]
Inspectie van het Onderwijs

[REDACTED]
kerndepartement, Hoftoren

[REDACTED]
AWTI

De contactgegevens treft u aan op:

http://portal.rp.rijkswb.nl/irj/portal/?NavigationTarget=HLPFS://cisrijksportaal/cispersoneel/cismijnhrm/cisverborgenpaginas_1/cisorganisatiespecifiekeverborgenpaginas/cisocw_4/cisocwco ntactenverborgen

Inhoud

	Colofon—3
	Voorwoord—6
1	Inleiding—7
1.1	Algemeen—7
1.2	Meldingen 2014—8
2	Meldingen 2014—9
2.1	Totaal aantal meldingen in 2014—9
2.2	Soorten communicatie—10
2.3	Aantal meldingen in 2014 vergeleken met 2013, 2012 en 2011—11
2.4	Vergelijking met voorgaande jaren—11
3	Werkwijze vertrouwenspersonen—12
3.1	De vertrouwenspersonen bij OCW—12
3.2	De registratie van de meldingen—13
3.3	Dienstverlening door de vertrouwenspersonen en ondernomen acties—13
4	Ongewenste omgangsvormen—14
4.1	Bevindingen Ongewenste Omgangsvormen—14
4.2	Aantal contacten en tijdsbesteding—14
4.3	Aard van de problematiek—14
4.4	Leidinggevenden en medewerkers—15
5	Integriteit—17
5.1	Integriteit algemeen—17
5.2	Meldingen integriteit—18
6	Advies aan SG—19
6.1	Advies 1—19
6.2	Advies 2—19
6.3	Advies 3—19

Voorwoord

Voor u ligt het jaarverslag 2014 van de vertrouwenspersonen ongewenste omgangsvormen en integriteit van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (hierna: OCW). Het jaarverslag geeft een beeld van de aantallen en de aard van de meldingen die in 2014 door de vertrouwenspersonen zijn ontvangen en de acties die daarop zijn ondernomen.

Door kritisch te kijken naar het eigen functioneren, hopen we de signaalfunctie die van deze rapportage uitgaat, te versterken. De kracht van deze rapportage ligt immers niet in de opsomming van statistische gegevens, maar veel meer in de signaleringsfunctie. Op grond van deze functie doen wij - net als voorgaande jaren - een aantal aanbevelingen en geven een aantal adviezen die volgens ons moeten leiden tot verbeteracties door het management van OCW. Wij willen bereiken dat alle betrokkenen onze bevindingen ter harte nemen en de adviezen opvolgen, waardoor de organisatie verbetert. De ernst van de bevindingen vraagt om OCW-brede aandacht en om het doorvoeren van directe verbeteringen. Een actieve houding van alle (personeel)verantwoordelijken is in deze noodzakelijk.

Wij beseffen dat dit jaarverslag geen volledig inzicht geeft in het daadwerkelijke aantal vertrouwenskwesaties of integriteitschendingen. Wij kunnen immers alleen iets zeggen over de meldingen die bij ons zijn gedaan. Wij hebben geen zicht op eventuele meldingen bij vertrouwenspersonen buiten onze organisatie. Daarnaast maken medewerkers gebruik van de mogelijkheid om zich tot andere instanties te wenden zoals de bedrijfsarts, de maatschappelijk werker, de Ondernemingsraad of de vakbond. Wel hebben wij kunnen constateren dat veel kwesaties niet tot een officiële melding hebben geleid.

De vertrouwenspersonen Ongewenste Omgangsvormen en Integriteit van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Den Haag, mei 2015.

1 Inleiding

1.1 Algemeen

Werknemers hebben recht op een veilige en gezonde werkplek. Dit recht is verankerd in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) met als doel het voorkomen van psychosociale overbelasting. De verantwoordelijkheid voor een werkplek, die voldoet aan de wettelijke normen, ligt primair bij de werkgever. De werkgever moet ook zorgen dat de wettelijke doelvoorschriften worden nageleefd.

Werknemers kunnen op hun werk geconfronteerd worden met vormen van ongewenst gedrag, zoals pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en agressie. Zij kunnen hierover met vertrouwenspersonen op vertrouwelijke wijze van gedachten wisselen. Dit geldt ook voor integriteitskwesties.

De vertrouwenspersoon is er voor alle medewerkers. Binnen OCW vinden we het belangrijk dat medewerkers zich veilig en op hun gemak voelen in hun werksituatie. Daarnaast heeft OCW integriteit ook hoog in het vaandel staan. Desondanks kan het gebeuren dat iemand zich toch niet prettig voelt in een bepaalde (werk)situatie of dat het vermoeden bestaat van een integriteitsinbreuk.

Bij ongewenste omgangsvormen gaat het meestal over het overschrijden van de grenzen van een ander. Dit kan verbaal zijn of non-verbaal. Een medewerker ervaart dat er geen sprake is van respect, hulpvaardigheid, fatsoen en samenwerking bij collega's, externen of het management. Wanneer dit gedrag maar doorgaat werkt het belemmerend bij het uitoefenen van de werkzaamheden.

Bij integriteitskwesties kan sprake zijn van partijdigheid, belangenverstrengeling of onterecht gebruik van rijksvoorzieningen.

Een vertrouwenspersoon gaat altijd vertrouwelijk om met de informatie van werknemers. Er is een geheimhoudingsplicht, tenzij er sprake is van een misdrijf. In het laatste geval stelt de vertrouwenspersoon de betrokken medewerker er vooraf van op de hoogte dat het bevoegd gezag op grond van artikel 162 van het Wetboek van Strafvordering verplicht is, in geval van een ambtsmisdrijf, aangifte te doen bij de officier van justitie.

De werkgever heeft op grond van goed werkgeverschap de plicht in de praktijk een melding en de melders zorgvuldig te behandelen.¹



¹ Dit volgt uit de volgende bepaling in de Ambtenarenwet: "De ambtenaar die te goeder trouw de bij hem levende vermoedens van misstanden meldt, mag als gevolg van het melden van die vermoedens geen nadelige gevolgen voor zijn rechtspositie ondervinden tijdens en na het volgen van die procedure."

1.2

Meldingen 2014

In 2014 zijn er 34 meldingen gedaan over ongewenste omgangsvormen en 5 meldingen over integriteitskwesties.

Ongewenst gedrag wordt onderscheiden in:

- Ongewenste omgangsvormen (OO) zoals (seksuele) intimidatie, bedreiging, discriminatie, pesten of andere gedragingen waarbij een veilige werkomgeving in het geding is.
- Integriteitskwesties (I), waaronder (vermeende) ongelijke behandeling of achterstelling ten opzichte van collega's (bijvoorbeeld bij vacaturevervulling) en onjuist gebruik van rijkeigendommen of van faciliteiten.

De meldingen zijn afkomstig van het bestuursdepartement en van de buitendiensten: Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), Inspectie van het Onderwijs (IvHO), Nationaal Archief (NA), Rijksdienst voor het Cultureel Erfgoed (RCE) en andere buitendiensten (AWTI en CvTE).

Dit verslag heeft alleen betrekking op de meldingen die bij de vertrouwenspersonen OCW zijn ontvangen. Omdat er geen koppeling is met meldingen die bij de bedrijfsarts, het bedrijfsmaatschappelijk werk of de Ondernemingsraad zijn gedaan, is de omvang van de problematiek mogelijk groter of anders van samenstelling dan uit de cijfers in dit jaarverslag blijkt. Ook eventuele meldingen die door medewerkers van OCW bij vertrouwenspersonen van andere overheidsinstellingen zijn gedaan, zijn niet in dit jaarverslag opgenomen.



2 Meldingen 2014

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het aantal meldingen in 2014 in relatie tot het aantal meldingen in de voorafgaande jaren. Onder een melding wordt verstaan "het bij de vertrouwenspersoon melding maken van een ongewenste omgangsvorm of integriteitskwestie als zodanig ervaren door een medewerker. Dit kan via mail, telefoon of "face tot face" gesprek.

2.1 Totaal aantal meldingen in 2014

In het onderstaande overzicht staat het totaal aantal meldingen in 2014 bij OCW en de verdeling daarvan over de verschillende dienstonderdelen.

aantal meldingen		Hoftoren	Ivho	Totaal SG	Hoftoren	AWTI	Totaal DGHBWE	Hoftoren	NA	RCE	Totaal DGCM	DUO-G	DUO-Z	Totaal DG DUO	DGPV	Onbekend	Totaal
OO	2013			8			2				19			18	1		47
	2014	1	9	10	2	3	5	0	3	0	3	3	12	15	0	1	34
Integriteit	2013			0			0	0			0			0	0		0
	2014	1	1	2			0	1	0	0	1	1	1	2			5
totaal	2014			12			5				4			17	0	1	39

Tabel 1a Aantal meldingen 2014 en voor zover bekend in 2013

Het aantal vrouwelijke en mannelijke melders is niet opgenomen om herkenning van de melder te voorkomen. Wel kunnen we vermelden dat het aantal vrouwelijke melders hoger ligt dan het aantal mannelijke melders. Dit is vergelijkbaar met voorgaande jaren. Bij DGPV hebben geen meldingen plaatsgevonden. Dat hoeft overigens niet te betekenen dat ongewenst gedrag en integriteitschendingen daar niet voorkomen.

De onderstaande tabel toont het aantal meldingen per onderdeel als percentage van het aantal fte. Voor het aantal fte is genomen: het aantal vaste formatieplaatsen uit 2013. Aangezien inmiddels niet meer wordt gestuurd op fte's maar met budgetten (op het departement en bij alle buitendiensten) zijn er geen officiële fte's meer te geven. Om een trendvergelijking te kunnen maken is het aantal fte's van 2013 aangehouden. Dit aantal fte's is geen zuiver beeld omdat in de organisatie meer medewerkers zijn dan fte's. Ook tijdelijk personeel, zoals uitzendkrachten, stagiaires, trainees etc. kan in de werksituatie geconfronteerd worden met ongewenst gedrag en dus een beroep doen op een vertrouwenspersoon.

	Bestuursdepartement				Buitendiensten					Totaal
	SG Hofstoren	DGPV	DGHWE Hofstoren	DGCM	AWTI	DUO	Ivho	NA	RCE	
Aantal fte 2013	1081				Ca. 30	1895	492	202	321	
Aantal meldingen OO	1	0	2	0	3	15	9	3	0	34
% van fte 2014	0,3%				10%	0,8%	1,8%	2%	0%	
% van fte 2013	0,3%				6,7%	0,9%	1,4%	8,4%	0,6%	
Meldingen I 2014	1	0	0	1	0	2	1	0	0	5

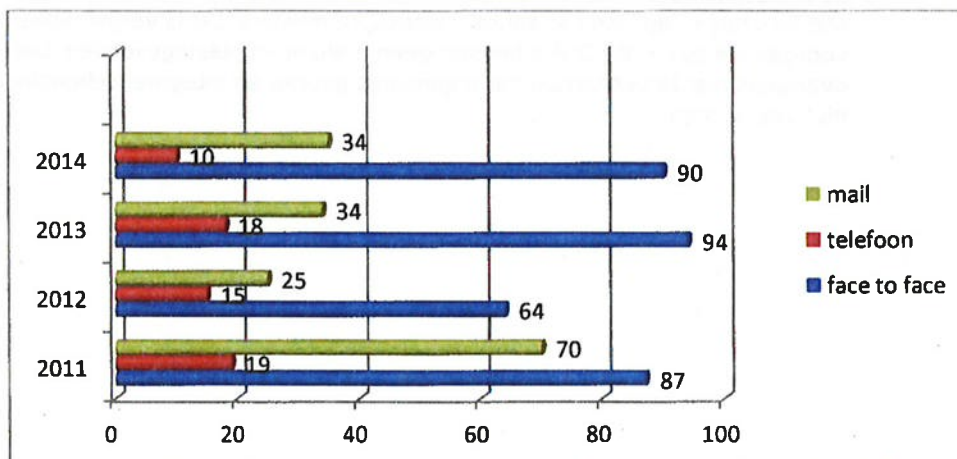
Tabel 1b Aantal meldingen 2014 en fte's 2013

2.2

Soorten communicatie

Tabel 2 geeft een globaal overzicht van de verschillende vormen van communicatie tussen de vertrouwenspersonen en hun cliënten.

Het aantal mailcontacten, telefonische contacten en face to face contacten is in 2014 ongeveer gelijk aan het afgelopen jaar.

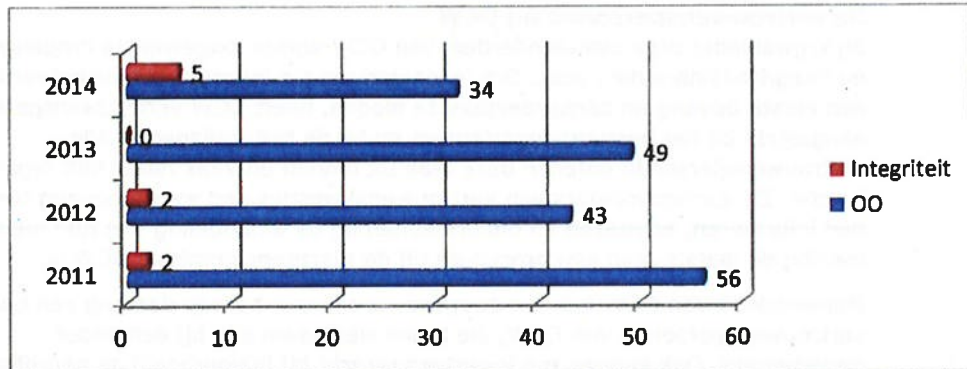


Tabel 2 Soorten contacten

2.3

Aantal meldingen in 2014 vergeleken met 2013, 2012 en 2011

In tabel 3 wordt het totaal aantal meldingen over 2014 vergeleken met de aantallen meldingen over 2013, 2012 en 2011. Op de achtergronden van deze ontwikkelingen wordt nader ingegaan in hoofdstuk 4 Ongewenste omgangsvormen.



Tabel 3 Aantal meldingen in vergelijking met voorgaande jaren

2.4

Vergelijking met voorgaande jaren

In 2014 is het aantal meldingen OO ten opzichte van het jaar 2013 gedaald van 49 naar 34. Bij integriteit is het aantal meldingen toegenomen ten opzichte van het vorige verslagjaar (van 0 naar 5).

We kunnen geen uitspraken doen over deze kwantitatieve cijfers. Een afname of toename kan meerdere oorzaken hebben (toegankelijkheid vertrouwenspersonen, personeelsopbouw, meldingsbereid medewerkers etc.).



3 Werkwijze vertrouwenspersonen

3.1 De vertrouwenspersonen bij OCW

Bij vrijwel ieder organisatieonderdeel van OCW komen ongewenste omgangsvormen en integriteitsinbreuken voor. Om medewerkers die hiermee geconfronteerd worden een eerste opvang en aanspreekpunt te bieden, heeft OCW vertrouwenspersonen aangesteld bij het bestuursdepartement en bij de buitendiensten. Alle vertrouwenspersonen oefenen deze taak uit binnen en vaak naast hun reguliere functie. Zij kunnen melders van vertrouwenskwesaties een eerste opvang bieden en hen informeren, adviseren en ondersteunen bij de afhandeling van hun melding, waarbij de laatste stap een procedure bij de Klachtencommissie OCW is.

Medewerkers van OCW kunnen desgewenst ook een beroep doen op een tweetal ex-vertrouwenspersonen van OCW, die thans werkzaam zijn bij een ander departement. Ook kunnen medewerkers terecht bij bijvoorbeeld de bedrijfsarts en/of bedrijfsmaatschappelijk werk. Van deze instanties zijn geen gegevens bekend.

De vertrouwenspersonen OCW hebben (minstens) twee keer per jaar gezamenlijk overleg. Tijdens deze bijeenkomsten wordt over actuele ontwikkelingen binnen het vakgebied gesproken en worden ervaringen over reeds behandelde casus uitgewisseld. Uiteraard blijft bij de bespreking van de casus de vertrouwelijkheid gewaarborgd. Het doel van de bespreking van concrete casus gaat om het leereffect daarvan voor de vertrouwenspersonen.

Daarnaast worden tijdens de halfjaarlijkse overleggen actuele thema's toegelicht door vakdeskundigen. Alle nieuw aangestelde vertrouwenspersonen hebben een scholing VP Basismodule gevolgd, georganiseerd door het Etop te Nijkerk. Door diverse vertrouwenspersonen is de training 'arbeid- en juridisch recht' gevolgd, verzorgd door de Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk (EC-OP). Verder heeft een aantal vertrouwenspersonen de netwerkbijeenkomsten van deze organisatie bijgewoond. Ook is het kennisforum VP Overheid KVO (CAOP) en de dag voor de Integriteit in Rotterdam bezocht. Door DUO Zoetermeer is in samenwerking met het ECOP, voor leidinggevenden een workshop 'pesten op de werkvloer' georganiseerd. Deze is door de deelnemers als zeer verhelderend beoordeeld.

Omdat de vertrouwenspersonen hun taak naast hun reguliere taak uitoefenen, en de daarbij horende administratieve en organisatorische taken hun tijd vergen, zijn gedeeltelijk gefaciliteerd in de vorm van ambtelijke ondersteuning. De tijd die de vertrouwenspersonen hebben besteed aan hun cliënten is zeer divers. Soms ging het om telefonische gesprekken van enkele minuten, in andere gevallen om een reeks van gesprekken die veel meer tijd (soms enige uren) vergden. Gemiddeld is door de vertrouwenspersonen per cliënt ongeveer 2 uur besteed. Dat is nagenoeg gelijk aan het aantal bestede uren in 2013.

Indien vertrouwenspersonen vastlopen bij hun werk of zaken hebben die om wat voor reden dan ook overgedragen moeten worden aan andere vertrouwenspersonen of zelfs andere departementen, speelt de coördinator een bemiddelende rol. De coördinator VP OCW onderhoudt ook de contacten met het bureau Veiligheid, Integriteit en Crisismanagement (VIC).

Sinds mei 2014 is er geen coördinator vertrouwenspersonen meer; de taken zijn voorlopig onderling verdeeld. Eind 2014 was er nog geen nieuwe coördinator gevonden. De groep vertrouwenspersonen wordt ondersteund door D.P&O en door Rina Koeners (logistiek).

3.2 De registratie van de meldingen

Alle meldingen worden door de vertrouwenspersonen anoniem geregistreerd op een daartoe bestemd 'registratieformulier vertrouwenspersonen'. Voor de meldingen OO en de meldingen I bestaan aparte formulieren. De uniforme registratie van meldingen is noodzakelijk voor de trendsignalering en de jaarverslaglegging. Ten behoeve van de vermindering van de administratieve lasten wordt het binnenkort mogelijk om meldingen digitaal te registreren, via het RIO/ARO systeem. Na overleg met bureau VIC is geconstateerd dat dit systeem voldoet aan de veiligheidseisen.

3.3 Dienstverlening door de vertrouwenspersonen en ondernomen acties

Per cliënt wordt geregistreerd welke dienstverlening heeft plaatsgevonden. Het gaat om een cumulatie van de volgende soorten dienstverlening:

- Intake/luisterend oor bieden: de cliënt wil alleen een gesprek waarin hij/zij zijn/haar verhaal kwijt kan bij de vertrouwenspersoon maar wil niet dat er verdere actie wordt ondernomen;²
- Adviseren: de vertrouwenspersoon geeft advies, informatie en suggesties hoe de cliënt zijn probleem kan aanpakken;
- Informeren: de vertrouwenspersoon informeert het lijnmanagement met instemming/op verzoek van de cliënt.
- Verwijzen: de vertrouwenspersoon verwijst de cliënt naar een relevante instantie of persoon, bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon integriteit, de personeelsadviseur of het bedrijfsmaatschappelijk werk.
- Begeleiding ten behoeve van een klacht bij de klachtcommissie: de vertrouwenspersoon biedt de cliënt hulp bij het nader formuleren van zijn klacht of vermoedens van integriteitsinbreuken, en de verdere behandeling ervan.

Het zwaartepunt van de dienstverlening ligt nog steeds bij het luisterend oor bieden en het adviseren. Wel is een toename waar te nemen in de begeleiding tijdens een gesprek met een betrokkene bij de melding. Dit verklaart ook de toename van het aantal contacturen. De verwachting is dat in de toekomst de vertrouwenspersonen meer uren zullen besteden aan advisering en informeren.

Uit de ervaringen van de vertrouwenspersonen blijkt dat in meer dan de helft van de gevallen na de intake (luisteren naar de klacht en adviseren daarover) en eventueel nog een of meerdere vervolggesprekken de melder geen verdere acties meer onderneemt. In sommige gevallen komt een melding op een later tijdstip opnieuw terug, de melding wordt dan heropend. Slechts in enkele gevallen beraadt de melder zich op vervolgstappen. Wanneer de vertrouwenspersoon niet wordt betrokken bij deze vervolgstappen, is het verloop van de melding vaak niet meer zichtbaar voor de betrokken vertrouwenspersoon.

De vertrouwenspersonen constateren dat in een aantal gevallen de melder, na een (enkel) gesprek met een vertrouwenspersoon, de klacht als afgesloten beschouwt, terwijl de grondslag voor de klacht niet is weggenomen. Daarom besteden vertrouwenspersonen ook aandacht aan de follow-up van een melding: zij benaderen de melder na enige tijd opnieuw om te informeren naar de stand van zaken van het probleem. Onduidelijk blijft of deze cliënten een vervolgstap op hun melding te bedreigend of confronterend vonden, of dat zij zich daadwerkelijk hebben kunnen vinden in een onopgeloste situatie.

² Feitelijk start elke melding met een dergelijke intake, waar het in sommige gevallen ook bij blijft.

4 Ongewenste omgangsvormen

4.1 Bevindingen Ongewenste Omgangsvormen

Het aantal meldingen in 2014 ongewenste omgangsvormen bedroeg 34. De meldingen waren afkomstig van diverse directies bij OCW en de buitendiensten (zie tabel 1). De verhouding vrouw-man is het afgelopen jaar ongeveer gelijk aan de vorige jaren namelijk 7:1. Indien meerdere personen zich met een melding over dezelfde persoon hebben aangediend, zijn deze afzonderlijk geregistreerd. Daarmee is recht gedaan aan iedere individuele bevinding.

Net als vorig jaar heeft het merendeel van de meldingen betrekking op ongewenste omgangsvormen van leidinggevendenden. Deze bevinding heeft volgens ons de constante aandacht van de departementsleiding. Voor het eerst heeft in 2014 een medewerker een klacht ingediend over ongewenst gedrag door een externe.

4.2 Aantal contacten en tijdsbesteding

In 2014 is het totaal aantal contacten met cliënten die melding deden van ongewenste omgangsvormen iets toegenomen ten opzichte van de voorafgaande jaren. De tijd die de vertrouwenspersonen hebben besteed aan hun cliënten is zeer divers. Er werden vragen gesteld per e-mail en soms ging het om telefonische gesprekken van enkele minuten, in andere gevallen om een reeks gesprekken *face to face* die veel meer tijd (soms tot enige uren) vergden.

4.3 Aard van de problematiek

Uit de gesprekken met cliënten blijkt dat de onderliggende oorzaak van de meldingen vaak teruggevoerd kan worden op verstoorde arbeidsverhoudingen (25 van 34), in de meeste gevallen tussen medewerker en leidinggevende.

In tabel 4 wordt een onderverdeling gemaakt van de aard van de meldingen ongewenste omgangsvormen. De problematiek is per cliënt geregistreerd. Als bij een melding sprake was van meerdere problemen tegelijk, werden die allen geregistreerd.

Toelichting op tabel 4:

- Het merendeel van de meldingen valt onder intimidatie en verstoorde arbeidsverhoudingen. In tegenstelling tot 2013 is een splitsing opgenomen van een post 'verstoorde arbeidsverhoudingen' en een combinatie van 'intimidatie/verstoorde arbeidsverhoudingen'. Meldingen over intimidatie in 2014 laten een lichte stijging zien van 9 naar 13 (in combinatie met een verstoorde arbeidsverhouding en pesten).
- In 2014 is een daling van het aantal meldingen dat betrekking heeft op pesten en bejegening. Hoewel er sprake is van een daling – van 8 naar 5 – blijft extra aandacht hiervoor nadrukkelijk op z'n plaats. De ervaring is dat gepeste medewerkers vaak lang wachten om zich te melden. Er kunnen zich dus onopgemerkt meer pestsituaties op de werkvloer voordoen dan bekend is.
- Het totaal aantal meldingen is afgenomen van 49 naar 34.

Kolom	Seksuele intimidatie	Intimidatie en verstoorde arbeidsverhouding	Verstoorde arbeidsverhoudingen	Discriminatie en verstoorde arbeidsverhouding	Pesten	Intimidatie en pesten	Intimidatie, verstoorde arbeidsverhouding en pesten	Discriminatie, verstoorde arbeidsverhouding en pesten	Overig: bejegening	Overig: anders	Totaal ongewenste omgangsvormen
DGPV											0
DGCM		1	1							1	3
DGHBWE	1	1			1				1	1	5
DGDUO	1	5	7	1		1					15
SG		2	3				2	1	1	1	10
Onbekend		1									1
Totaal	2	10	11	1	1	1	2	1	2	3	34

Tabel 4 Problematiek ongewenste omgangsvormen naar aard en aantal per kolom

4.4

Leidinggevenden en medewerkers

In tabel 5 is aangegeven op wie de meldingen ongewenste omgangsvormen betrekking hebben. Zoals al aangegeven onder paragraaf 4.1 *Bevindingen Ongewenste Omgangsvormen* blijkt in de meeste gevallen dat de meldingen betrekking hebben op leidinggevenden.

	2011	2012	2013	2014
Leidinggevende	43	28	38	26
Medewerker	13	15	13	7
Externe	0	0	0	1
Organisatie	0	0	1	0
Totaal	66	53	52	34

Tabel 5a. Overzicht 'beklaagden'

De meldingen die betrekking hebben op de leidinggevenden (LG) zijn afgenomen van 38 naar 26. Ook het aantal meldingen over medewerkers nam af van 13 naar 7.

Meldingen over leidinggevenden zijn overigens niet alleen afkomstig van medewerkers. Zij omvatten ook die van het middenmanagement over het hogere management en die van projectmanagers over lijnmanagers. Door leidinggevenden wordt in het algemeen niet over medewerkers geklaagd bij vertrouwenspersonen. Dit betekent overigens niet dat leidinggevenden geen klachten over medewerkers

zouden hebben, zij schakelen echter daarvoor vrijwel nooit een vertrouwenspersoon in. De vertrouwenspersonen adviseren de SG het accent te leggen op de rol van de leidinggevende en de bewustwording in de hele organisatie. Nieuw is een melding van een medewerker over ongewenst gedrag door een externe (1x).

Kolom	LG	Collega	Externe
DGPV	0	0	
DGCM	2	1	
DGHBWE	2	2	
DGDUO	13	2	1
SG	9	1	
Onbekend	0	1	
Totaal	26	7	1

Tabel 5b. Overzicht 'beklaagden' per kolom



5 Integriteit

5.1 Integriteit algemeen

Er bestaan veel definities en omschrijvingen van integriteit. In het kader van integriteit kunnen we dit onderverdelen in:

Goed ambtenaarschap

Dit houdt in dat de ambtenaar:

- Verantwoordelijk omgaat met bevoegdheden, middelen en informatie en het algemeen belang leidend laat zijn;
- In staat is om verleidingen te weerstaan en beter nog, te voorkomen dat hij in verleidelijke situaties terecht komt.
- De regels naar de letter en de geest interpreteert;
- Een zorgvuldige afweging maakt van de legitieme rechten, belangen en verwachtingen, ook in situaties waarbij het niet (onmiddellijk) duidelijk is wat de juiste keuze is;
- Bereid is om zijn overwegingen (vooraf dan wel achteraf) te toetsen en daarover verantwoording af te leggen.

Goed werkgeverschap

Dit houdt in dat de werkgever:

- Beschikt over een schriftelijk vastgesteld en evenwichtig integriteitsbeleid;
- De ambtenaar beschermt tegen verleidingen door (onnodige) risico's en verleidingen binnen diens functioneren weg te nemen;
- Het Integriteitsbewustzijn en het (moreel) verantwoord optreden van ambtenaren bevordert;
- Het goede voorbeeld geeft en verantwoordelijk is voor het creëren van een veilige cultuur;
- Goed gedrag positief belooft en optreedt tegen onoorbaar gedrag.



5.2

Meldingen integriteit

In het verslagjaar 2014 hebben de vertrouwenspersonen integriteit 5 meldingen gehad. Alle meldingen kwamen van medewerkers en hebben betrekking op belangenverstrengeling / misbruik bedrijfsmiddelen/ overschrijding interne regels door leidinggevenden.

Problematiek	Specifiek	2011	2012	2013	2014
Belangenverstrengeling	<ul style="list-style-type: none"> • aannemen geschenken • financiële belangenverstrengeling • omkoping • ongeoorloofde nevenwerkzaamheden • overig 				3
Diefstal/fraude	<ul style="list-style-type: none"> • diefstal • fraude • overig 				
Lekken informatie / schenden geheimhoudingsplicht	<ul style="list-style-type: none"> • opzettelijk • door nalatigheid • overig 				
Misbruik bevoegdheden	<ul style="list-style-type: none"> • valsheid in geschrifte • meined • ongeoorloofde opsporingsmethoden • misbruik dwangmiddelen • overschrijding interne regels 				2
Taakstelling / reorganisatie		1	2		0
Overig		1			0
Totaal		2	2	0	5

Tabel 6 Problematiek integriteit naar aard en aantal voorgaande jaren

De meldingen zijn informeel afgerond voordat het tot een officiële klacht is gekomen. Er is geen onderzoek gestart naar aanleiding van de meldingen.

6 Advies aan SG

6.1 Advies 1

Gezien het feit dat het aantal meldingen Integriteit gestegen is van 0 in 2013 naar 5 in 2014 is het advies aan de SG de gedragscode Integriteit (Gedragscode Integriteit OCW, 2011) actief te laten verspreiden. Daarnaast is het advies om de Gedragscode Ongewenste Omgangsvormen (januari 2014) blijvend onder de aandacht te brengen van alle medewerkers van OCW.

6.2 Advies 2

De vertrouwenspersonen adviseren de SG accent te leggen op de rol van de leidinggevenden. Van de 34 meldingen ongewenste omgangsvormen in 2014, betrof het 26 keer leidinggevenden. Een groot deel van de meldingen heeft vooral betrekking op een 'verstoorde arbeidsrelatie' veelal tussen een medewerker en zijn/haar leidinggevende.

Het advies is er blijvend voor te zorgen dat de leidinggevenden zorgen voor een veilige werkomgeving voor alle OCW-medewerkers.

6.3 Advies 3

Met het oog op goed werkgeverschap wordt de SG verzocht alle MT's opdracht te geven om in 2015 de onderwerpen ongewenste omgangsvormen en integriteit blijvend te agenderen en te bespreken tijdens overleg.

Bijlage 1 Vertrouwenspersonen OCW 2014

VERTROUWENSPERSONEN ONGEWENSTE OMGANGSVORMEN (OO) EN INTEGRITEIT (I) 2014		
I	Bestuursdepartement / Hoftoren OO [redacted] OO [redacted]	vanaf 1 maart 2014 vanaf 1 maart 2014
	Onderwijsraad OO [redacted]	
	Ivho OO [redacted] OO [redacted] OO [redacted] OO [redacted]	tot 1 september 2014 tot 1 september 2014 vanaf 1 september 2014 vanaf 1 september 2014
I	Nationaal Archief OO [redacted]	vanaf 1 januari 2014 vanaf 1 januari 2014
	RCE <i>Amersfoort</i> OO [redacted] OO [redacted]	
I	<i>Rijswijk</i> OO [redacted]	
	<i>Amsterdam</i> OO [redacted]	
	DUO <i>Groningen</i> OO [redacted] OO [redacted] OO [redacted]	
I	<i>Zoetermeer</i> OO [redacted]	
	Adviesraad voor Wetenschap, Technologie en Innovatie OO [redacted]	
I	Extern (Ministerie EZ) OO [redacted]	
Coördinator vertrouwenspersonen: [redacted] (Ivho) (tot 1 mei 2014)		

Bijlage 2 Vertrouwenspersonen OCW per 1 januari 2015

VERTROUWENSPERSONEN ONGEWENSTE ONGANGSVORMEN (OO) EN INTEGRITEIT (I) per 1 januari 2015	
I	Bestuursdepartement / Hoftoren OO OO OO
	Onderwijsraad OO
	Ivho OO OO OO
I	Nationaal Archief OO OO
	RCE <i>Amersfoort</i> OO OO OO OO
I	<i>Rijswijk</i> OO
	<i>Amsterdam</i> OO OO
	DUO <i>Groningen</i> OO OO OO OO
I	<i>Zoetermeer</i> OO OO
	Adviesraad voor Wetenschap, Technologie en Innovatie I OO
I	Extern <i>Ministerie EZ</i> OO

